# موجهي التربية الرياضية
# في
# ضوء العمل المهني

الدكتور :
خالد محمد عبد الجابر محمد الخطيب

**دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع**

| | |
|---|---|
| ٧٩٦.٤ | **الخطيب ، خالد محمد عبد الجابر محمد .** |
| ا . خ | **موجهي التربية الرياضية في ضوء العمل الفني/خالد محمد عبد الجابر محمد الخطيب.- ط١.- دسوق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع .** |
| | **٢٠٨ ص ؛ ١٧.٥ × ٢٤.٥سم .** |
| | **تدمك : ١ - ٤٤٣ – ٣٠٨ – ٩٧٧ – ٩٧٨** |
| | **١. التربية البدنية . ٢. الإدارة- المنشآت .** |
| | **أ - العنوان .** |

رقم الإيداع : ١٤٢٦٤- ٢٠١٥.

**الناشر : دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع**

**دسوق - شارع الشركات- ميدان المحطة**

**هاتف : ٠٠٢٠٤٧٢٥٥٠٣٤١ - فاكس: ٠٠٢٠٤٧٢٥٦٠٢٨١**

**E-mail: elelm_aleman@yahoo.com**

**elelm_aleman@hotmail.com**

# الفصل الأول :
## المقدمة

أصبحت التربية الرياضية في العصر الحديث من المجالات التي توسعت بشكل كبير على المستوى الاجتماعي بعد أن زاد الوعي بقيمها الصحية والترويحية والتربوية، ولقد أصبحت من الأنشطة الإنسانية المتداخلة في وجدان الناس على مختلف أعمارهم وثقافتهم وطبقاتهم. (٤٥ : ٥)

فالتربية الرياضية نظام له أهدافه التربوية التي يسعى إلى تحقيقها من خلال ممارسة الأنشطة البدنية المختارة التي تتميز بخصائص تعليمية وتربوية هامه. وتعمل التربية الرياضية على إكساب المهارات الحركية وإتقانها والعناية باللياقة البدنية من أجل صحة أفضل وحياة أكثر نشاطا. (٩ : ٢٢)

وتحتل التربية الرياضية مكاناً بارزاً في البرامج المدرسية فهي حركية في مظهرها ووجدانية واجتماعية ونفسية وخلقية في أهدافها وعلاقاتها. وأصبح واجباً على العاملين في مجال التربية الرياضية إطلاق يد التطوير والابتكار للوصول إلى انجازات نواجه بها سرعة حركة الآلة في المجتمع وما واكبها من خمول في حركة التلاميذ – فالمهام لم تعد مقصورة على الدور التقليدي المعروف للجميع بل أصبح واجباً عليهم الابتكار والتجديد لترغيب التلاميذ في النشاط الرياضي وممارسته على أسس علمية تضمن لنا الاستمرارية ومواصلة التعلم والممارسة للرياضة .(٤٥ : ٥)

ولقد شهدت السنوات الأخيرة نهضة علميه واسعة في مجال التعليم في دول العالم المتقدمة إيمانا منها بأهمية إعداد المتعلم خلال المراحل التعليمية المختلفة وتهيئة مختلف الظروف التي تعمل على إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية والتي يشترك فيها بصورة مباشرة موجه التربية الرياضية حيث لوحظ في الفترة الأخيرة تطور

مفهوم التوجيه الفني وفلسفته وأهدافه وأساليبه تطورا واضحا نتيجة لتضافر الجهود والسعي الدائم إلى تطوير النظام التربوي بأسره . مما أدى إلى تطوير نوعية التعليم ورفع مستواه ، وأصبح التوجيه الفني يهتم بعناصر الموقف التربوي جميعها .(١٤ : ٢)

والعاملون في كل مجال من مجالات الحياة يحتاجون إلى من يرشدهم ويوجههم ويشرف عليهم حتى تتطور أعمالهم إلى مستوى أفضل ، وحتى يرتفع مستوى الخدمة التي يؤدونها ، وحتى يتزايد إنتاجهم ، وتعلو قيمته . والمدرس الذي نعده لمهنة التدريس يحتاج كغيرة من الناس إلى من يوجهه ويرشده ويشرف عليه.

حتى يستطيع أن يتقن أساليب التعامل مع التلاميذ ويزداد خبرة بمهنة التدريس ، وحتى يستطيع أن يحقق الأهداف التي تعمل المدارس على بلوغها والتي تستهدف بشكل أساسي تكوين شخصية الأبناء وإعدادهم للحياة في مجتمع زاخر بالصعاب وملئ بالمشكلات ، حتى إذا خرجوا كانوا مسلحين بالخبرات التي يتغلبون بها على الصعاب .(٤٠: ١١٣)

ويعرف" إبراهيم عصمت مطاوع و أمينة أحمد حسن" نقلاً عن " إبراهيم محمود عبد المقصود و حسن أحمد الشافعي" ٢٠٠٣م التوجيه في المجال التربوي بأنه" هو الاتصال بالموظفين والمعلمين عن طريق رؤسائهم وترشيدهم بالعمل على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية العامة فالتوجيه إذا ليس تنفيذاً للأعمال وإنما توجيه الآخرين في تنفيذ أعمالهم. (٣ : ١٤)

كما يعرف "كمال درويش و محمد الحماحمي" نقلاً عن" إبراهيم محمود عبد المقصود و حسن أحمد الشافعي" ٢٠٠٣م التوجيه هو مجموع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله وان يستغل إمكانيته من مهارات وقدرات واستعدادات وميول وان يستغل إمكانيات بيئته فيحدد أهدافا تتفق مع

إمكانياته من ناحية وإمكانيات هذه البيئة من ناحية أخرى ، نتيجة لفهمه لنفسه ولبيئته ، ويختار الطرق المحققة لها بحكمة وتعقل فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلولاً عملية تؤدي إلى تكيفه مع نفسه ومع مجتمعه ، فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكافؤ في شخصيته . (٣ : ١٥)

ويذكر "عماد العزباوي" ١٩٩٩م إن التوجيه الفني جزءاً مهما وبعدا أساسيا في العملية التعليمية وهو الوسيلة الفعالة في الإعداد المهني الشامل لمعلم التربية الرياضية في حين إن عملية التوجيه الفني لا تؤدى بالصورة الواجبة داخل القطاع المدرسي كما أن هناك اختلاف في النظرة إلى أداء بعض الموجهين نحو مهام عملهم الوظيفي ونحو تقديم الخدمات الفنية للعاملين، ويتراوح بين الأداء على الوجه الأكمل إلى النقد المتمثل في القصور والتدني، كما أن كثيرا من الموجهين لم يعدوا الإعداد الكافي لمهنة التوجيه من الناحية العلمية والعملية مع عدم وجود قنوات وأساليب اتصال فعاله بين الموجهين واختلاط المهام واكتراثها فيما بينهم مع وجود اختلافات جوهريه في وجهات النظر حول المهام وتقنيات العمل التوجيهي فضلاً عن عدم وضوح الرؤية حول الأدوار الوظيفية للموجه الفني التي وردت في النماذج الحديثة للتوجيه الفني مما ترتب على ذلك بطبيعة الحال تضاؤل البنية التوجيهية وفرغت كثيرا من مقوماتها ومحتواها الحقيقي.

كما لوحظ إن وسائل التوجيه التي تتبع غير جادة وغير قادرة على تحقيق أهدافها وليست قائمة على القياس والتقويم والموضوعية ولكن قائمه على الأحكام الذاتية.(٢٩ : ١٢٦)

ويتفق "عبد الهادي عيسى" ١٩٩٤م (٢٦) و "سيد أحمد بسيونى" ٢٠٠١م (١٩) أن تأثر الموجهين بالنظرة التقليدية ما زال قائمًا خلال الزيارات التي يقوم بها الموجه. والتوجيه لا يقوم على

أساس الفهم المشارك لقضايا التربية والتعليم بين الموجه والمعلم. ومن المفاهيم الخاطئة عن التوجيه أنه لا يهتم بخلق قيادات تربوية من المعلمين ، لذلك لابد من ضرورة تفعيل دور التوجيه الفني من حيث الإمكانات والدافعية والأخذ بتكنولوجيا التعليم تحقيقًا للأداء الأفضل لعملية التعليم التربوي الرياضي.

ويضيف" محمد صبحي حسانين" و" أمين أنور الخولي "٢٠٠١م إن التوجيه الفني تطور في السنوات الأخيرة من المفهوم الوظيفي للتفتيش والاستبدادي إلى المفهوم التربوي للتوجيه ، فقديماً كان التفتيش بالمدارس يقوم على أساس استخدام السلطة وتصيد الأخطاء والنقد وانعدام التوجيه والإرشاد من جانب المفتش ومن هنا أصبحت العلاقة بين المدرس والمفتش لا تقوم على أساس سليم من العلاقات الإنسانية الصحيحة . ويستهدف التوجيه الفني الحديث النصح و الإرشاد ومساعدة المدرسين على النمو المهني وتحسين مستوى أدائهم ، ويقوم على أساس المشاركة والتعاون بين المدرس والموجه ، وهذا يتطلب أن تكون العلاقة بينهما على أساس ديمقراطي ، حيث يستمد الموجه الفني سلطته ومكانته من مهاراته الفنية ومعلوماته المتجددة وخبراته النامية المتطورة وأسلوبه العلمي في توجيهه للمدرسين لان التوجيه الفني أسلوب تربوي لتحسين العملية التعليمية. (٤٠ : ١١١)

لذا فالموجه الفني يجب أن يسعى إلى النمو وسبل النمو والتدريب تشتمل على الدورات التدريبية وحلقات الدراسة والمشاركة في الندوات والمؤتمرات كما تشتمل على مواصلة الدراسة النظامية أو متابعة الدراسات العليا أو الالتحاق بالمنظمات المهنية أو الانتساب إلى الجمعيات العلمية أو التربوية وهناك أيضاً المشاركة في إعداد وكتابة البحوث والدراسات والمقالات ذات العلاقة بمهنة التدريس،

وعمل الموجه الفني أضف إلى ذلك متابعة النشرات التربوية والاطلاع على الدوريات المتخصصة في مجال التعليم والتوجيه.

ولا شك في أن مشاركة الموجه الفني مع المعلمين في أعمال مشتركة مثل كتابة وإعداد "دليل المعلم" تسهم في النمو المهني للموجه الفني وتساعده على التطور والتجديد في عمله. والموجه الفني كالمعلم وأكثر يحتاج إلى البعثات الدراسية والزيارات الميدانية للاطلاع على تجارب الآخرين في مجال عمله ويحتاج كذلك إلى الحوافز والدوافع التي تشجعه على الإقبال على التدريب والانخراط في البرامج التدريبية أثناء الخدمة.(١٣: ١٦٨)

ومن ثم فقد نص القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة المادة ٦١ على أن ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتبع للسلطة المختصة، ويتولى دون غيره في إطار السياسة العامة للدولة أو الخطة القومية، وضع خطط وبرامج تدريب للعاملين بها وتنمية قدراتهم لشغل وظائفهم الجديدة وتأهيل المرشحين للتعيين في أدنى الوظائف فيها ويتولى مركز التدريب بالتنسيق مع الجهات المختصة تحديد وحصر ومتابعة البرامج التدريبية داخل وخارج الوحدة.(٤٤: ٦٩، ٧٠)

ومن هنا ظهرت الحاجة الملحة إلى التعليم المستمر أثناء الخدمة لمكافحة الجمود في عصر اتسم بالتصارع المعرفي والتقني وإلا أصبح الفرد المهني صاحب معارف ومهارات قديمة عفي عليها الزمن بالنسبة لما تدفع به نتائج الدراسات والبحوث مما هو مستحدث كل يوم.(٤٠ : ٦١)

ويشير "محمد الحماحمي"١٩٩٩م إلى أن برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة في التربية الرياضية توفر فرص النمو والخبرة والإتقان والجودة وتقابل الاحتياجات المهنية وتزود بحلول نظرية وتطبيقية للمشكلات المحتمل أن تواجها في الواقع الميداني سواء كانت احتياجات أو مشكلات فنية أو تربوية أو أدارية . وتعتبر الاحتياجات التدريبية هي التغيرات أو الإضافات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد على أسلوبه عن طريق التدريب فالحاجة التدريبية تشير إلى وجود تناقص أو اختلاف حالي أو مستقبلي بين وضع قائم ووضع مرغوب فيه لأداء مطلوب من المنظمة أو الوظيفة أو الأفراد وسواء كان ذلك مرتبطا بالمعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو مرتبطا بكل ذلك.(٤١ : ١٩)

ويتفق كل من " كونكل *Conkle*" ١٩٩٤م (٥٥) و"أوبرين *O'brien*" ١٩٩٤م (٦١) على ضرورة الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة للمعلمين مع ترتيب احتياجاتهم من هذا التدريب و بناء البرامج على أساس احتياجات المعلمين.

ويؤكد " سونداج. ك. آن وآخرون *Sondage. K. Ann*" ١٩٩٦م (٦٤) أن المشاركين في الإعداد المهني يحتاجون إلى تدعيم من خلال العديد من الدورات في مختلف المجالات المتعلقة بالتربية الرياضية ، وظهر بوضوح اختفاء النظرة التقليدية التي تتحكم في الإعداد المهني لمعلمي التربية الرياضية وظهر بدلاً منها المتطلبات والاحتياجات الخاصة بسوق العمل في المجال الرياضي ووضعها موضع التنفيذ كمواد دراسية داخل الكليات.

ومن خلال عمل الكاتب كمعلم للتربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وتعامله المستمر مع موجهي التربية الرياضية و المقابلات الشخصية لبعض الموجهين والمعلمين بمديرية التربية والتعليم بأسيوط والإطلاع على بعض الدراسات السابقة والدوريات والمراجع العلمية تبين أن عملية التوجيه تعتمد على الزيارات الميدانية المفاجئة وهدفها الأساسي التركيز على عمليات الانضباط والحضور والغياب والتفتيش على دفاتر التحضير دون مباشرة المعلم أثناء تدريسه للحصة أو مساعدة المعلم على التعرف على أفضل الطرق لتنفيذ الدرس .

ومن الملاحظ أن طبيعة توجيه التربية الرياضية لها متطلبات خاصة لابد أن تتوفر في القائمين بها نظراً لطبيعتها الخاصة في التعامل مع مختلف الفئات من طلاب ومعلمين ومديرين حتى يتسنى لهم القيام بعملهم على أكمل وجه.

كما تبين أن مرحلة التعليم الابتدائي تعاني من قصور شديد في عمليات التوجيه للمعلم وكذلك في الأساليب الإدارية المستخدمة في طرق تنظيم وتنفيذ البطولات والدورات والمسابقات والأنشطة الرياضية على مدار العام وهذا يرجع إلى افتقار موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي للمهارات الخاصة بعملية التوجيه لأنهم غير مؤهلين بالصورة الكافية حيث يتم ترقيتهم أو انتدابهم للعمل بوظيفة الموجه دون أن يتم تدريبهم على الأعمال الفنية الخاصة بوظيفة الموجه وإنما يتم تدريبهم على الأعمال الإدارية الخاصة بوظيفة الناظر. مرفق (٩)

ومن خلال المقابلات الشخصية مع موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بمديرية التربية والتعليم بأسيوط أكد الموجهون أنهم لم يحصلوا على أي دورات تدريبية لصقل مهاراتهم كموجهين للتربية الرياضية من قبل أي هيئة للتدريب منذ عملهم بالتوجيه.

ومن ناحية أخرى تشير دراسة " كامل عبد المجيد قنصوه"٢٠٠٥م (٣٥) إلى أن هناك مهمة واحدة يقوم بها موجه التربية الرياضية بدرجة كبيرة وهي تفسير أهداف التربية الرياضية، و بعض المهام يقوم بها الموجهون بدرجة متوسطة.

وكما أوصت دراسة كل من "أحمد إبراهيم أحمد" ١٩٩٢م (٥) و"غادة السيد محمد السيد" ١٩٩٩م (٣٢) و"أحمد محمد محمود"٢٠٠٠م (٨) و"محمد إبراهيم بلال"٢٠٠٣م (٣٧) و"حسن حسين حسن عمر"٢٠٠٤م (١٤) و"كامل عبد المجيد قنصوه" ٢٠٠٥م (٣٥) و"إبراهيم عيسى محمد زغاري" ٢٠٠٨م (٢) بضرورة عمل دورات وبرامج تدريبية للموجهين أثناء الخدمة و تأهيلهم مهنياً وذلك لقصور في النواحي الفنية والإشرافية اللازمة لموجهي التربية الرياضية.

ومن خلال ما سبق تتضح مشكلة البحث إن هناك قصور شديد في تدريب و صقل موجهي التربية الرياضية، كما أن اغلب الدراسات والمراجع العلمية أوصت بضرورة عقد دورات تدريبية لصقل موجهي التربية الرياضية، رغم كل هذا لا توجد دراسة واحدة أو أسلوب علمي مقنن لتدريب و صقل موجهي التربية الرياضية أثناء الخدمة على حد علم الكاتب.

لذا رأى الكاتب ضرورة تصميم برنامج مقترح لتدريب و صقل موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي في ضوء متطلبات العمل المهني.

**أهمية الموضوع:**

١. قد يساعد في الارتقاء بالمستوى المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي.
٢. قد يساعد في تحسين عملية التوجيه في التربية الرياضية مما يعود ذلك على النمو المهني للمعلمين وتحسين عملية تدريس التربية الرياضية.
٣. تعد هذه الدراسة أسلوباً علمياً مقترحاً يستخدم للتأهيل عند الترقي إلى وظيفة موجه تربية رياضية مبنياً في ضوء متطلبات العمل المهني.
٤. مساعدة القائمين على صقل وتدريب موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي باستخدام البرنامج المقترح.
٥. على حد علم الكاتب انه لا توجد دراسة تناولت تدريب و صقل موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي مما يعد إضافة علمية جديدة في هذا المجال.

**الأهداف:**

يهدف هذا الكتاب إلى تصميم برنامج مقترح لتدريب و صقل موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط من خلال التعرف على:-

- متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط.
- محتوى برنامج التدريب والصقل لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط.

التساؤلات :-

1. ما أهم متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط ؟
2. ما محتوى برنامج التدريب والصقل لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط ؟.

**المصطلحات :**

البرنامج: هو عبارة عن الخطوات التنفيذية لعملية التخطيط لخطة صممت سلفاً وما يتطلبه ذلك التنفيذ من توزيع زمني وطرق تنفيذ وإمكانات تحقق هذه الخطة .(٢٣: ١٧).

البرنامج التدريبي:-

هو نوع من أنواع التدريب يهدف إلى إعداد الأفراد وتدريبهم في مجال معين وتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم ، بما يتفق مع الخبرات التعليمية للمتدربين ونموهم وحاجاتهم لتنمية مهارة ما. (١٥: ٧٧)

التدريب:-

نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل ، والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية. (٢٥ : ٦٦٥).

التدريب أثناء الخدمة:

هو نشاط ملازم لتطور الفرد (الموظف) الوظيفي ، حيث يعد أداة لتعديل سلوكه وإكسابه المهارات والقدرات التي يكون في حاجة إليها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لتهيئته إلى وظيفة أخرى أعلى في المستوى التنظيمي أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد للعمل به.(٤١ : ١٤)

الصقل:

هو العملية التي تكسب العاملين المعرفة والمهارات والقدرات والاتجاهات التي يحتاجونها لتحقيق مسئولياتهم الوظيفية في المؤسسات التي يعملون بها. (٤٠ : ٦٥)

التوجيه الفني:

هو عمل فني تربوي يقوم به الموجه بهدف تحسين وتنظيم وتقويم العملية التعليمية من خلال الإرشاد والتوجيه لرفع مستوى المعلم والعملية التعليمية .

متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية:

هي مجموعة المعارف والمهارات والخبرات اللازمة لموجهي التربية الرياضية والتي تؤهلهم للقيام بالإعمال المكلفين بها.

# الفصل الثاني

# الإطار المرجعي:

## أولاً :الإطار النظري

### البرامج:

تعتبر البرامج هي الأسلوب العلمي وهي الأساس في العملية التدريبية لكي تحقق أهدافها وتنجح في التخطيط لهذا الهدف الذي يسعى المدرب لتحقيقه في نهاية البرنامج الموضوع والذي يعتبر إحدى عناصر التخطيط وبدونه تكون عملية التخطيط غير قابلة للتنفيذ وتصبح عاجزة عن تحقيق ما هدفت إليه. كما أن البرامج المخططة والموضوعة على أسس علمية تحقق أفضل مستوى من الإنجاز.(٣٣: ١٠).

والبرامج هي العناصر الأساسية والعامة للتخطيط وبدونها تكون عملية التخطيط غير قابلة للتنفيذ وتصبح غير قادرة على تحقيق أهدافها وهذا يعنى أن الخطة والتخطيط دون برامج العمل التنفيذية عملية شكل ليس له مضمون و لا يمكن أن يرى النور. (٢٣: ١٧).

### ماهية البرامج:

يعرفه "ويليمز *Williams*" نقلاً عن "عبد الحميد شرف" ٢٠٠٢م بأنه: عبارة عن عملية التخطيط للمقررات والأنشطة في العمليات التعليمية المقترحة لتغطية فترة زمنية محددة.(٢٣ : ١٧)

وتعرفه "مكارم أبو هرجه "١٩٩٩م بأنه: البرنامج هو الوسيلة الفعالة التي تساعد المربين في مجال التربية الرياضية في تنفيذ مناهجهم بأسلوب يقوم على الأسس العلمية السليمة حيث تمكنهم في النهاية من تحقيق ما يبغون من أهداف. (٤٦ : ٦٣)

ويعرفه "عبد الحميد شرف"٢٠٠٢م بأنه: هو عبارة عن الخطوات التنفيذية لعملية التخطيط لخطة صممت سلفًا وما يتطلبه ذلك التنفيذ من توزيع زمني وطرق تنفيذ وإمكانات تحقق هذه الخطة.(٢٣ : ١٧)

ويعرف"حسن شحاتة و زينب النجار" ٢٠٠٣م أن البرنامج هو مجموعة من الأنشطة والممارسات العملية بقاعة أو حجرة النشاط لمدة زمنية محددة وفقًا لتخطيط وتنظيم هادى محدد ويعود على المتعلم بالتحسن.

وكذلك يمكن أن يكون البرنامج مجموعة من الأنشطة المنظمة والمترابطة ذات الأهداف المحددة وفقًا لائحة أو خطة تهدف لتنمية مهارات ويتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي. (١٥: ٧٤)

لذا يرى الكاتب أن البرنامج عنصر أساسي لتحرير مسار العمل ويعد عملية مستمرة وحجر الأساس الذي يوضح خطوات سير العمل الواجب القيام به لتحقيق الأهداف المرجوة منه خلال مدة معينة وبذلك نصل بالمتدربين إلى المستوى اللائق والمطلوب لضمان نجاح العملية التعليمية بدقة ويسر.

## أهمية البرامج :

١- إكساب المتدربين مهارة التخطيط.
٢- دقة التنفيذ.
٣- تساعد على تحقيق الأهداف.
٤- الاقتصاد في الوقت.
٥- تساعد على نجاح الخطط التدريبية والتعليمية.
٦- البعد عن العشوائية في التنفيذ.
٧- تكسب العملية الإدارية بأكملها النجاح والتوفيق. (٢٣ : ٤٥ ، ٤٦)

**صفات البرنامج الجيد:**

هناك الكثير من الصفات التي يتميز بها البرنامج الجيد من بينها:

١- أن يراعى البرنامج ميول الأعضاء واهتماماتهم.
٢- أن لا يكون باهظ التكاليف.
٣- أن يكون البرنامج متنوعًا ويستخدم طرق مختلفة.
٤- أن يشجع الأفراد على العمل به.
٥- أن يضيف شيئًا جديدًا إلى حياة كل شخص.
٦- أن يتوفر فيه ما يحتاجه الفرد من مصادر مثل قائد متخصص كفء.(١٨: ١٤).

**خصائص البرنامج الناجح:**

أن أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في أي برنامج تعليمي أو تدريبي ناجح هي:

١. أن يكون البرنامج جزءًا متكاملاً من المنشأة الرياضية.
٢. أن يمدنا بخبرات متشابهة ومتوازنة في النمو والتطور.
٣. أن يقوم على اهتمامات واحتياجات وقدرات الأفراد الذي يعمل لخدمتهم.
٤. أن يعمل على إمدادنا بالخبرات المرتبطة بالبيئة المحلية وتكون في مستوى نضج الأفراد.
٥. أن يمكن تنفيذه من خلال التسهيلات المتاحة والوقت المتيسر والأدوات والقيادات المتوفرة.
٦. أن يسمح بالنمو المهني والحرفي للنمو للمربين ويرعى شئونهم . (٢٣ : ٥٠- ٥٤).

## العوامل المؤثرة في بناء البرامج:

يذكر"بوتشر وكروني"" نقلاً عن محمد صبحي حسانين وأمين نور الخولى" ٢٠٠١م أن العوامل المؤثرة في بناء البرنامج سواء بشكل مباشر أو غير مباشر في التربية البدنية والرياضية بشكل عام هي:

١- المجتمع.
٢- اللوائح والقوانين .
٣- البحوث والدراسات.
٤- المنظمات المهنية.
٥- التسهيلات والتجهيزات.
٦- جدولة المحاضرات.
٧- المنفذين للبرنامج.
٨- حجم الفصل الدراسي.
٩- القوى الاجتماعية.
١٠- الاعتبارات الجغرافية والمناخية.

## العوامل المؤثرة في فعالية البرامج :

هناك عوامل تؤثر في فعالية برامج التدريب أثناء الخدمة منها العناصر والمتغيرات التالية:

١- أن تكون أهداف برامج التدريب متصلة تمام الاتصال بحقيقة ما يتم تعليمه.
٢- أن تفتقر مواد الدراسة والمحتوى التعليمي إلى موضوعات برامج التدريب.
٣- أن تكون المعارف والمعلومات والمهارات المقدمة للمتدربين خلال البرنامج ذات طابع عملي تطبيقي بحيث يسهل استخدامها وتوظيفها مهنيًا.

٤- أن يهتم البرنامج بحل المشكلات، سواء منها ما يتعلق بالمواقف التعليمية أو المهنية داخل مؤسسات العمل، أو ما يتعلق بالنمو الشخصي والاجتماعي للأفراد المشتركين في البرنامج.
٥- توفير وسط ومناخ تعليمي مناسب يتصف بالحرية، خال من التهديد.
٦- المناقشة المقننة تزيد من تبادل الخبرات وتفهم استيعاب الآراء. (٤٠ : ٧١).

**مبادئ تصميم البرنامج:**

توجد مبادئ يجب مراعاتها أثناء عملية التصميم وهى:
١- الاعتماد على المربين المتخصصين.
٢- ملائمة البرنامج المجتمع الذي صم من أجله.
٣- التنوع.
٤- أن تراعى نوعية وعدد المشتركين.
٥- مراعاة الأهداف المطلوبة تحقيقها.
٦- أن يخدم نوع الخبرات المطلوبة وينميها.
٧- أن يتمشى مع الإمكانات والوقت المتاح.
٨- وضوح التعليمات التي يتم من خلالها العمل. (٢٨ : ٥٨).

**خطوات تصميم البرنامج :**

وتذكر وعفاف عثمان" ٢٠٠٨م لكي يكون البرنامج مؤثرًا يجب أن يشتمل على العناصر التالية:
١- الهدف والأهداف الإجرائية.
٢- الأسس التي يقوم عليها البرنامج.
٣- محتوى البرنامج.

٤- تنظيم الأنشطة داخل البرنامج.
٥- تنفيذ البرنامج.
٦- الأدوات المستخدمة في البرنامج.
٧- تقويم البرنامج. (٢٨ : ٥٨)

ويرى الكاتب أن ترتيب خطوات البرنامج هي:

١- تحديد الأهداف.
٢- تحديد الإمكانات.
٣- تحديد المحتوى.
٤- تحديد طرق وأساليب التنفيذ.
٥- تنظيم البرنامج.
٦- التقويم الأولى للبرنامج.
٧- التعديل.
٨- التثبيت والنشر والتعميم.

**التدريب:**

يعتبر التدريب حجر الزاوية في أي مؤسسة لأهميته في إعداد الإنسان القادر على التصدي للمشكلات التي تواجهه في مجال عمله ، الأمر الذي يتطلب وجود أنماط من البشر المتميزين والمعدين إعدادًا جيدًا من خلال التعليم والتدريب لتنمية قدراتهم لكي يكونوا أكثر فاعلية وكفاءة في تحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة التي يعملون بها وتحقيق نوع من الرضا بين الفرد العامل وعمله ولا يحدث ذلك إلا بالتعليم كما ينميه التدريب وتصقله الخبرة والبحث. (٤٤ : ٦٧).

**ماهية التدريب:**

ويعرف "عبيد عنان ، مظهر محمد الكبيس" ١٩٩٠م التدريب :هو كل عمل من شأنه أن يؤدى إلى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إلمامهم بدقائق العمل وظروفه

أوخلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج إليها المنظمة أو تغيير وجهات النظر، أو المعتقدات التي يعتنقها العاملون ، تغيير يؤدى إلى رفع مستوى إنتاجيتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم للأفضل ، وتغذيتهم بالمعلومات التي تزيد من مهاراتهم ورغباتهم في العمل .(٢٧ : ٢٥١).

كما يعرفه "على السلمي" ١٩٩١م "بأنه الخبرات المنظمة التي تستخدم لتنمية أو تعديل المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يعتنقها العاملون في المشروع". (٣١ : ٢٦١)
ويضيف "عبد الكريم درويش ، ليلى تكلا" ١٩٩٨م: بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل، والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أي تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية.(٢٥ : ٦٦٥)

كما يضيف "محمود عبد اللطيف" ٢٠٠٦م: بأنه هو نشاط منظم مستمر يركز على الفرد لتحقيق تغير في معارفه ومهارته وقدراته الفنية لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الراهن والمستقبلي ، في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به وتطلعاته المستقبلية كدوره في المجتمع.(٤٤: ٧٤)

لذا يرى الكاتب بأن التدريب هو عملية تعديل إيجابي في سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وهدفه إكساب المعارف والمعلومات والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والأنماط السلوكية والمهارات اللازمة من أجل رفع مستوى الأداء بحيث تتحقق فيه

الشروط المطلوبة لإتقان العمل والاقتصاد في التكلفة وفى الجهود المبذولة والوقت المستغرق.

**أهمية التدريب:**

للتدريب أهمية كبيرة على كل من المنظمة والفرد والجماعة ، وفيما يلي سوف نذكر أهمية التدريب على مستوى الفرد ، والجماعة ، والمتدرب ، والمدرب :

<u>الأهمية على مستوى الفرد:</u>

١) تعريف الفرد بالجديد وتعميق التجربة في مجال العمل.
٢) زيادة رضا الفرد على العمل والمنظمة.
٣) إعداد الفرد للتقدم وتوالى المهام الجديدة.

<u>الأهمية على مستوى جماعات العمل:</u>

١) يساعد التدريب على تنمية مهارة العمل الجماعي والتعاون معًا من أجل استغلال الموارد المتاحة وتحسين الإنتاجية.
٢) يؤدى التدريب إلى زيادة قدرة الجماعة على تحليل المشكلات ووضع الحلول المناسبة.

<u>الأهمية على مستوى المتدرب:</u>

و المتدرب هو العنصر المستفيد من التدريب ويتمثل دوره في إقباله على التدريب ومشاركته الجادة واقتناعه بأن التدريب وسيلة لتحسين أدائه ولذلك فإن عملية اختيار المتدرب يتطلب مراعاة الآتي:

١) حاجة المتدرب الفعلية للتدريب.
٢) رغبة واستعداد المتدرب لحضور البرنامج.

٣) اختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرنامج بحيث لا يتعطل العمل بحضور المتدرب للبرنامج.
٤) تهيئة المتدرب للبرنامج التدريبي من خلال توضيح الهدف من البرنامج ومدى الاستفادة التي تعود عليه وتحديد مكان وموعد تنفيذ البرنامج.

الأهمية على مستوى المدرب:

ويعتبر المدرب هو الوسيلة التي يتم عن طريقها نقل المعرفة وتنمية المهارات فالمدرب بتصرفاته وأفكاره القيمة وأسلوبه يمكنه أن يكون قدوة لها أثر كبير في نفوس المتدربين.(١٧ : ٤٦٩ ، ٤٧٠).

**أهداف التدريب:**

حدد "يوسف القبلان" ١٩٩٢م أهداف التدريب في النقاط التالية:

١) رفع مستوى الإنتاجية للعاملين وتحسينه من الناحيتين الكمية، والنوعية.
٢) تخفيض نسبة غياب الموظفين عن العمل.
٣) تخفيض تكاليف العمل ، والمحافظة على الأجهزة، وصيانتها.
٤) زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.
٥) تنمية شعور الموظف بالانتماء للمنظمة.
٦) تحقيق الذات للموظفين الذين يمتلكون عنصر الطموح.
٧) التكيف مع المتغيرات التقنية حتى تحافظ المنظمة على مستوى من الأداء تحقق رضا المستفيدين من خدماتها.
٨) تحقيق احتياجات المنظمة من القوى البشرية، واختصار الوقت اللازم لأداء العمل بفاعلية.
٩) توعية الموظفين بأهمية التدريب، وإكسابهم القدرة على البحث عن الجديد وعدم الركون للرقابة.

١٠) استخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز، والترقية، والجدارة. (٤٧ : ١٣، ١٤).

**مبادئ التدريب:**

يجب أن يستند التدريب إلى عدد من المبادئ حتى تكون البرامج مؤهلة لتطبيق الفلسفة التدريبية وهذه المبادئ هي:

١) الاختيار الدقيق للمتدربين.
٢) ضرورة ربط التدريب بحوافز معينة للمتدرب.
٣) متابعة المتدرب بعد التدريب.
٤)تضمن برامج التدريب ممارسات عملية نظرية.
٥) مراعاة الفرق الفردية بين المتدربين.
٦) تشجيع المتدربين على التعلم مع بعضهم البعض. (٢٠ : ٢٣٢).

**عناصر عملية التدريب:**

هناك عناصر لابد من مراعاتها قبل تطبيق عملية التدريب هي:

١) المتدرب.
٢) المدرب.
٣) المادة العلمية.
٤) بيئة التدريب.

(١) المتدرب:

عادة ما يكون المتدرب مؤهلاً عملياً لدرجة تمكنه من أداء عمله كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم للتغيرات المختلفة إلا أن التطوير لا يتوقف وهذا يتطلب ضرورة التزويد بالجديد وعدم الرجوع إلى الخبرة أو المؤهل العلمي فقط . وقد اهتمت كثير من الدول بحوافز التدريب فعملت على ربط الترقية بالتدريب وخصصت مكافآت مالية للمتفوقين.

(٢) المدرب:

من المهم اختيار المدرب المناسب الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تجعله قادرًا على استخدام وسائل وأساليب التدريب المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتدربين وطبيعة التدريب وأهدافه وأن طبيعة التدريب هي التي تحدد من هو المدرب المناسب.

(٣) المادة العلمية:

على الرغم من اختلاف التدريب عن التعليم في أهدافه وأساليبه إلا أن هذا الاختلاف لا يعنى عدم وجود قراءات وكتب ومراجع يستتند عليها التدريب والمتدرب في عملية التطبيق، ويفضل بالنسبة للمادة أن يسند إعدادها للمدرب الذي سيتولى تنفيذ البرنامج التدريبي وأن تقيم من قبل متخصصين قبل التدريب وكذلك تقيم من قبل المتدربين بعد التدريب.

(٤) بيئة التدريب:

تشمل بيئة التدريب مكان التدريب، وقاعات التدريب وما يتوفر فيها من وسائل سمعية وبصرية وجميع الظروف الصحية، للعمل مثل التهوية والإضاءة ووجود قاعات مناسبة لعمل المجموعات وأن يكون عدد المتدربين مناسبًا لهدف التدريب و الشيء المؤكد هو أن تحديد المكان المناسب للتدريب يتوقف على طبيعة ونوع التدريب . (١٢ : ٩٢).

## أنواع التدريب:

هناك تصنيفات متعددة للتدريب فهو يصنف وفقًا لمجاله كما يصنف وفقًا لطبيعته ، أو أهدافه أو خصائصه ، فمن حيث التصنيف حسب المجال كالتدريب الإداري ، والتدريب الفني ، والتدريب التربوي ، والتدريب الرياضي والتدريب العسكري.

١- التدريب قبل تولى مهام الوظيفة "التدريب التمهيدي" :

في هذا النوع من التدريب إما أن يكون المتدرب جديدًا على العمل بعد تخرجه من الجامعة وقبل أن يدخل ميدان العمل أو يكون منقولاً من عمل آخر ليس لديه خبرة بالعمل الجديد مما يستدعى تدريبه على أدائه، وقد يتطلب ذلك تزويد المتدرب بكثير من الأسس والنظريات، لذلك لابد من تهيئة العامل قبل تسلمه العمل له أهمية كبيرة جدًا قبل وقوعه في أخطاء جسيمة تؤدى إلى إهدار المال.

٢- التدريب أثناء الخدمة:

ويهدف هذا النوع من التدريب إلى تطوير قدرات العاملين وخبراتهم بهدف ممارسة الأعمال وإكسابهم مهارات فنية جديدة. وقد يكون هذا النوع من التدريب بعيدًا عن بيئة العمل بهدف إعطاء التدريب الوقت الكافي والابتعاد عن خطط العمل، وقد يكون التدريب على رأس العمل حيث يوجد بيئة فعلية للتدريب وهى جزء من العمل يحقق للمتدرب علاقة عمل مبكرة حيث ينقل أثر التدريب بشكل مباشر وتدريجيًا. (٤٠ : ٦٨).

## تصنيف برامج التدريب:

ينقسم تصنيف برامج التدريب إلى عدد من التصنيفات التي تتناول برامج التدريب أثناء الخدمة، وذلك في ضوء الاعتبارات التالية:

١) التصنيف بناء على التفرع:

أ- برامج يتوقف فيها المتدرب عن العمل المهني ويخصص وقته لدورة التدريب أي يصبح (متفرغًا للتدريب).

ب- برامج لا تتطلب التوقف عن العمل المهني، بل يمكن أن تصاحبها كأن تكون في فترات الراحة أو في الإجازات الرسمية أو في المساء.

٣) التصنيف بناء على الفترة الزمنية (الدوام).

ويمكن تقسيم برامج التدريب أثناء الخدمة من منظور الفترة الزمنية التي تتطلبها مثل:

**أ- برامج قصيرة:**

تكون ليوم أو بضعة أيام، وهى تعتمد على فكرة استمرارية التدريب والصقل بمجموعات صغيرة مركزة على فترات قصيرة من شهر إلى ٣ أشهر ونظرًا لقصر مدتها فهي غالبًا لا تحتاج إلى تفرغ ويمكن أن تتم في مقر العمل.

**ب- برامج متوسطة:**

أسبوعان أو ٣ أسابيع أو أكثر، وهى أكثر استخدامًا في قطاعات التعليم والتدريب الرياضي،نظرًا لأنها مناسبة من حيث المدة التي تتطلبها، وهى وإن كانت تحتاج إلى تفرغ إلا أنها لا تعطل المدرس أو المدرب عن عمله طويلاً، إلا أنه يصعب إقامتها في مقر العمل إلا إذا توافر عدد كبير من المتدربين في المؤسسة.

**ج- برامج طويلة:**

وهى كالمنح والبعثات سواء داخلية أو خارجية، وهى غالبًا ما تحتاج إلى تفرغ من العمل لطول مدتها وأقلها شهران.

٣- التصنيف بناء على المستوى:

يشكل المستوى عنصرًا هامًا يجب أن يوضع في الاعتبار، ونظرًا لصعوبة قياس المستوى من منظور الكفاية المهنية، فإنه يمكن في ذلك على مؤشرا تمثل الخبرة ، والمؤهلات، والدورات السابقة ... الخ.

ويمكن تقسيم البرامج إلى ثلاثة مستويات أو أكثر وهى:

**أ- برنامج أساسي:**

وهو خاص بالخريجين الجدد، أو من لم يشترك في أي برامج للتدريب أثناء الخدمة من قبل، أو لمن لا يعمل أصلاً.

**ب- برنامج متوسط:**

ويشترك فيه المتدربون الذين سبق لهم النجاح في البرنامج الأساسي أو من تؤهلهم تقارير الكفاية المهنية لذلك.

**ج- برنامج متقدم:**

ويشترك فيه الذين سبق لهم النجاح في البرنامج المتوسط ، كما تضع بعض الهيئات والمؤسسات شرطًا آخر وهو النجاح بتقدير مناسب مثل (جيد جدًا) أو (امتياز) على اعتبار أنه برنامج رفيع المستوى، وقد تتخذه بعض المؤسسات شرطًا أو ربما تبريرًا للترقية أو للعمل في كادر القيادة العليا. (٤٠ : ٦٨، ٦٩).

## التدريب أثناء الخدمة:

أن التعليم المستمر هو السبيل الأمثل لضمان الحداثة لمكافحة الجمود والتخلف عن ركب الحضارة المعاصرة المسارعة وإلا أصبح الفرد المهني صاحب معارف ومهارات عفا عنها الزمن بالنسبة لما تدفع به نتائج الدراسات والبحوث من جديد ومستحدث.

الأمر الذي يدعونا إلى القول بأن التأهيل الدراسي الجامعي بالكاد

يضع المتخصص المهني على الطريق الصحيح ، وأن عليه استكمال مسيرة التعليم والتدريب أثناء العمل أو الوظيفة فيما يطلق عليه "التدريب أثناء الخدمة أو الصقل *In service Training* " ومن ثم توفر برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للمتخصص المهني فرص النمو والخبرة والإتقان والجودة وتقابل احتياجاته في هذا الصدد كما تزود المتخصص المهني بحلول نظرية وتطبيقية لكافة المشكلات التي من المحتمل مواجهتها في الواقع الميداني لتخصصه سواء كانت مشكلات فنيه أو تربوية أو غيرها .(٤٠ : ٦١)

مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

تعرف اللجنة القومية للتربية بالولايات المتحدة (NEA): بأنه ذلك النمو الذي يحدث أثناء العمل، فهو استمرار للتطور المهني الذي ابتدأ قبل الخدمة خلال فترة الإعداد المهني، والتدريب التربوي في أثناء العمل عملية موجودة في داخل أي برنامج مخطط ومصمم لجعل المعلم أكثر فعالية، وهذا النوع من التعليم يجب أن يكون جزءًا أساسيًا من أي برنامج دراسي. (٤٠ : ٦٤)

ويعرفه "محمود عبد اللطيف ٢٠٠٦م: بأنه تلك العملية المنظمة المستمرة التي تتناول الفرد وتتضمن شخصيته ، واتجاهاته ، وسلوكه ومعلوماته وتهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية وفنية، وذهنية محددة لمقابلة احتياجات معينة حالية أو مستقبلية يطلبها الفرد وتحتاج إليها المهنة التي يشغلها والمؤسسة التي يعمل بها الأمر الذي يعود على الفرد والمهنة والمؤسسة ومن ثم المجتمع الكبير بالتنمية والتطوير .(٤٤ : ٧٦)

ويعرف الكاتب التدريب أثناء الخدمة : بأنه الوسيلة التي تعمل على تزويد الفرد بالمعارف والمهارات والخبرات التي تساعده على تنشيط أدائه وتعديل سلوكه وإعداده بغرض تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية والمهام الوظيفية المستقبلية.

## أنواع التدريب أثناء الخدمة :

أ- التدريب الإداري:

ويهدف إلى تكوين العناصر الإدارية في مختلف المستويات الإدارية وتزويدها بأحدث أساليب التنظيم والإدارة والاتجاهات الحديثة في علوم الإدارة.

ب- التدريب الإرشادي:

ويهدف إلى تزويد المعينين الجدد بمعلومات عن عملهم وواجباتهم نحو الوظيفة وعلاقاتهم بالوحدات الإدارية الأخرى التي لها علاقة بالوحدة التي يعملون بها، كما يزودهم بمعلومات عن المنظمة ككل ودورها في المجتمع.

ج- التدريب الإشرافي:

ويهدف هذا النوع من التدريب إلى زيادة مهارة المشرفين الحاليين لتقلد الوظائف الإشرافية ولتحمل مسؤولية هذه الوظائف. (٤٤: ٨١- ٨٣)

مكونات نظام التدريب أثناء الخدمة:

تمر عملية التدريب بمكونات مترابطة وأساسية بحيث لا يمكن أن تتقدم واحدة عن الأخرى وهذه إحدى الخصائص التي تميز التدريب عن التعليم لأنه يصمم وفقًا للاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين.

ويمكن تلخيص أهم مكونات التدريب أثناء الخدمة فيما يلي:

١- دراسة تحديد للاحتياجات التدريبية.
٢- تحديد أهداف البرنامج التدريبي
٣- محتوى التدريب.
٤- اختيار هيئة التدريب.
٥- مكان التدريب.
٦- المتدربون.
٧- سجلات التدريب.
٨- تقييم المتدربين.
٩- متابعة التدريب. (٤٤: ٩٤- ١٠٨)

**أسلوب التدريب:**

يعتبر أسلوب التدريب هو الطريق الذي يستخدم لنقل المادة التدريبية من القائمين بالتدريب إلى المتدربين بصورة تحقق الهدف المقصود كما أنه هو الذي يمنح الحياة للبرنامج المخطط والمدروس وفق الاحتياجات التدريبية للمتدربين واختيار أسلوب التدريب يتوقف في المقام الأول على القائم بالتدريب الذي يجب أن يراعى في اختيار أسلوب تدريبية على أن يؤكد على دور المتدرب وتحقيق إسهامه في عملية التدريب. (١١ : ٤٩)

**الشروط الواجب مراعاتـها عند اختيار أسلوب التدريب:**

ويتفق كل من "على السلمي ١٩٩٢م و عبد الكريم درويش" ١٩٩٥م على عدة اعتبارات وشروط وعوامل من الواجب مراعاتها عند اختيار أسلوب التدريب وهى:

**١) نوعية المتدربين وطبيعة عملهم:**

تعد الأساليب التدريبية التي تناسب رجال الإدارة العليا لا تتناسب مع رجال الإدارة السفلى أو الوسطى، وتتجه أساليب لأفراد الإدارة العليا نحو تعميق إحساسهم بالمسئولية وحل المشكلات واتخاذ القرارات حيث الاحترام الكامل بمشاركة المتدربين كما هو الحال في مناقشة الحالات ، أما في حالة الإدارة الوسطى وما دونها فإن الأساليب التدريبية تحاول ترسيخ المفاهيم السليمة في أذهانهم وتعميق ما لديهم من معلومات ، ولذا فالمحاضرة هي أنسب الأساليب ولابد من مراعاة المستوى الوظيفي والتعليمي والخبرة السابقة ومجالاتها عند اختيار أسلوب التدريب.

**٢) موضوع التدريب ومحتواه:**

فهناك موضوعات تصلح لها المحاضرة كأسلوب تدريبي مثل طرح الأفكار والمفاهيم وشرح الأسس العلمية وإعطاء المعلومات بشكل عام وتعتبر المساعدات التدريبية مثل النماذج والجداول والخرائط والتجارب العلمية هي أفضل الوسائل والأساليب حين يكون الموضوع التدريبي يتعلق بالأساليب والطرق الفنية والإدارية والمهارات.

**٣) العمق والشمول في عرض الموضوعات "هدف الموضوع" :**

ويستخدم هذا الشرط حين يتطلب الأمر درجات أعلى من التعمق في الموضوعات تصبح المحاضرة هي الأسلوب الأمثل أما إذا كان الهدف هو مجرد الاهتمام فتصبح الحلقات النقاشية هي الأفضل.

**٤) فترة التدريب:**

تعتبر المحاضرة الأفضل في البرامج التدريبية القصيرة، بينما يكون مناقشة الحالات وتمثيل الأدوار ، أكثر تناسبًا في حالة البرامج طويلة المدى (٣٠ : ٢٨٨، ٢٨٩) (٢٥ : ٦٣٨).

## أنواع أساليب التدريب:

تعتبر أساليب التدريب أحد العناصر الأساسية التي تساعد على نجاح البرنامج التدريبي وتختلف أساليب التدريب باختلاف الهدف منها فالبرامج الهادفة إلى زيادة المهارات تتطلب أساليب مختلفة عن تلك التي تستعمل لتغيير السلوك والاتجاهات، كما يختلف أسلوب التدريب باختلاف طبيعة عمل المتدربين ومستوى قدراتهم في العطاء لوظائفهم. وتتلخص تلك الأساليب في الآتي:

١- المحاضرة:

تعتبر أحد الأساليب السهلة في التدريب حيث تصلح لمعظم المتدربين حتى ولو بأعداد كبيرة، وتزداد فاعلية المحاضرة متى جمعت بين الجانب النظري والجانب العملي بحيث يقوم المحاضر بإجراء تطبيق أمام المتدربين مما يساعد على تثبيت ما تم إلقاؤه عليهم من معلومات نظرية، ولنجاح المحاضرة يجب أن تكون المعلومات المقدمة للمتدربين منطقية ومقبولة وتناسبهم في مستوى الوظيفة وألا تكون مدتها طويلة حتى لا تقابل بالملل من المتدربين وأن يخصص منها بعض الوقت للمناقشات والجدال في أمور تخصصهم علمياً.

٢- حلقات المناقشة:

تعتبر من الأساليب الأكثر فاعلية ونجاحًا في تدريب العاملين أثناء الخدمة حيث يتم فيها حوار مفتوح حول بعض الأفكار وتبادل

وجهات النظر وعرض بعض المفاهيم وتبادل الخبرات حول بعض الموضوعات وهذا الأسلوب يتغلب على عيوب المحاضرة حيث يستطيع المدرب ملاحظة استجابات المتدربين والتعرف على قدراتهم اللغوية وقدراتهم على الاستيعاب.

٣- أسلوب التدريب عن طريق الخبرة:

يجب أن يمر الفرد بخبرات مختلفة تقوم بتزويده بمجموعة من المهارات والاتجاهات والمعارف والمفاهيم التي يمكن أن يستخدمها في مواقف فيما بعد وهذا لا يتم إلا بالتدريب سواء كان التدريب خارج العمل أم عن طريق تولى الرؤساء تدريب المرؤوسين بإعطائهم الخبرة التي ترشدهم إلى أفضل الطرق لاستيعاب العمل.

وتتمثل هذه الخبرة في أشياء كثيرة مثل: واجبات العمل اليومية وبعض الواجبات الخاصة، وعرض بعض المشاكل التي يجب حلها ، والمشاركة في الاجتماعات والاشتراك مع فرق العمل، والقيام ببعض البحوث وبعض التقارير.

٤- التدريب القائم على التعليم المبرمج:

يعتبر طريقة من طرق التدريب الفردي تمكن المتدرب أن يدرب نفسه بنفسه "ذاتيًا" بواسطة برنامج معد بأسلوب خاص يسمح بتقسيم المعلومات إلى أجزاء صغيرة وترتيبها منطقيًا وسلوكيًا بحيث يستجيب لها المتدرب تدريجيًا ويتم التأكد فورًا من صحة استجابته حتى يصل في النهاية إلى السلوك النهائي المرغوب فيه وقد تكون هذه الاستجابة إجابة لسؤال ما أو اختيار الإجابة الصحيحة من بين مجموعات من الإجابات أو ملء الفراغ بكلمة أو كلمات مناسبة.

٥- النـدوة:

تعتبر الندوة وسيلة من وسائل التفاعل الاجتماعي بين الأفراد وهي من الأساليب المهمة في التدريب خصوصًا في الموضوعات التي تحتاج إلى ذوى الخبرة والتخصص الدقيق، حيث يتم اختيار بعض الأفراد لعرض موضوع ما على جميع أفراد الندوة للمناقشة وتبادل الآراء وتتميز الندوة في أن جميع أعضائها يشاركون بإيجابية كما تعتبر أسلوبًا مشوقًا كثير الاهتمام، ويفيد في نقل المعرفة، والحقائق والأفكار، وتثير الجدل والمناقشة.

٦- دراسة الحالة:

تعتبر من الأساليب التدريبية الجماعية التي تنصف بالمشاركة الفاعلة بين المتدربين، حيث تقدم حالة وتعد نموذجًا لعدة مشاكل متشابهة يقومون بتحليلها وعادة تكون الحالة من واقع الحياة العملية للمتدربين، وفيها يسمح للمتدربين، بمعالجة مشكلة واقعية قائمة يعانى منها العاملين، وذلك عن طريق القيام بجمع المعلومات المتصلة بها وبحثها وتحليلها والتقدم بعد ذلك بالمقترحات والحلول اللازمة لعلاجها ويساعد هذا الأسلوب على تنشيط الحواس والبراهين وتعريض المتدربين لمواقف جديدة.

٧- الورشة الدراسية:

يعتبر من أهم الأساليب الفاعلة في مجال تدريب العاملين أثناء الخدمة والورشة الدراسية تهيئ إمكانات مادية وبشرية وفنية كبيرة، ويتوفر فيها العديد من المتخصصين تحت إشراف هيئة معينة من أجل دراسة المسائل والمشاكل التي تمس جانبًا أو أكثر ويتم العمل في الورشة بشكل تعاوني وجاد لإنجاز مشروع معين وفق جدول عمل منظم كما يمارس فيه التدريب بشكل عملي مما يؤدى إلى

اكتساب المهارات بشكل فعال، ويقوم التدريب على أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث تقوم المجموعة كلها أو المجموعات بدراسة مشكلة معينة ويقوم كل فرد بدور فعال في دراسة جانب منها.

٨- أسلوب تمثيل الأدوار:

يعتبر من الأساليب التي تتصف بالمشاركة ويطلق عليها أحيانًا "السيكوزاما" ويقف على تمثيل بعض الأدوار الواقعية المهمة التي تتخذ أساسًا للمناقشة وإثارة الانتباه، ويساعد المتدربين على تفهم الطبيعة البشرية ودراسة مشاكل السلوك الإنساني، ويجمع هذه النوع بين عدة أساليب كالتمثيل والمشاهدة ويستخدم في مجالات متعددة في ميادين المشكلات الإدارية وأساليب الإشراف الفني وكافة المهارات الإنسانية، وفى التدريب على أصول القيادة.

٩- أسلوب الزيارات الميدانية:

تعتبر الزيارات الميدانية وسيلة تدريبية يقوم فيها المتدربون بزيارات ميدانية للمؤسسات وذلك لاكتساب الخبرة من مواطنها الأصلي حيث يتم ربط الموضوعات النظرية التي تعلمها المتدرب بالواقع العملي، ويهدف هذا الأسلوب إلى التعرف على تجارب الغير واكتساب الخبرة المباشرة منها، ويؤخذ عليها أنها تتطلب تكاليف باهظة للسفر والإقامة وإهدار الوقت.

١٠- أسلوب العصف الذهني:

يعتمد هذا الأسلوب على التفكير في حل المشكلات وفيه يتم تعاون مجموعة من المتدربين كبيرة أو صغيرة على حل مشكلة معينة عن طريق تقديم أفكار كثيرة في وقت قصير، ثم تصقل الأفكار وتتبلور، وقد تطرح المشكلة من المتدربين أنفسهم أو من قبل المدرب.

١١- إجراء البحوث:

تعتبر البحوث بالنسبة للعاملين ليست ذات أهمية، وقد يرجع ذلك إما إلى الجهل بأهمية هذه البحوث أو إلى عدم الإيمان بها نظرًا لما يترتب عليها من أعباء مالية إضافية. لذلك فإن مثل هذا النشاط العلمي عادة ما يوجد في الجهات والمنظمات الكبيرة، ليس رغبة منها بأن مثل هذه التكلفة لها ما يبررها من عائد على الأفراد والمؤسسة. لذلك استخدام البحوث كأسلوب تدريبي للعاملين خاصة في ضوء التحديات الحالية التي نعيشها وتحديات الغد من الأمور الهامة لما لها من عائد طويل الأجل بالنسبة للمؤسسات التعليمية وبالنسبة للأفراد . (٤٤: ١٢٦- ١٣٣).

## الوسائل المستخدمة في التدريب:

هناك وسائل تدريبية شائعة وضرورية للاستخدام في عمليات التدريب ومنها:

١- وسائل الإيضاح السمعية والبصرية:

وهى تتمثل في مكبرات الصوت وآلات التسجيل الصوتي، وآلات عرض الشرائح، وآلات عرض الأفلام، وآلات التسجيل البصري وتتبلور وظيفة هذه المساعدات في تيسير وتسهيل عرض بعض جوانب المادة التدريبية والتي يعجز المدرب عن عرضها لصعوبة ذلك دون تقنيات معينة، وهذا يسهم في ترسيخ المعاني ومسايرة المتدربين على إدراك واستيعاب الأفكار والمعلومات وتمثيل أنماط السلوك المستهدفة.

٢- الدوائر التليفزيونية المغلقة:

وتستخدم في بعض البرامج التدريبية التي ترتكز على تطوير أنماط السلوك لدى المتدربين وتعتمد على تصوير تفاعلاتهم وانفعالاتهم من خلال العمل الجماعي ثم إعادة عرض ما تم تصويره

بحيث يكتشف كل منهم أسلوبه وفى التفاعل ومجالات التطوير فيه.ويكون من واجب المخطط والمعد للبرنامج التدريبي أن يتخذ الإجراءات المناسبة لتوفير كل المعدات بالإضافة إلى المعدات التقليدية مثل أماكن التدريب والتجهيزات في ضوء الاحتياجات التدريبية المحددة سلفًا والأساليب التي تم اختيارها. (٣١ : ٢٩١).

**العوامل التي تؤثر في اختيار الأساليب التدريبية:**

ويشير محمد الحماحمي ١٩٩٩م عند استخدام الأساليب التدريبية مراعاة عدم استخدام أسلوباً واحدا دون غيره من الأساليب بل يجب استخدام أكثر من أسلوب لزيادة فاعلية التدريب، إلا أنه توجد العديد من العوامل التي تؤثر في اختيار الأساليب التدريبية من أهمها:

١- العوامل الإنسانية:

وهى ترتبط بالمدرب من حيث مؤهلاته وخبراته وشخصيته وذلك إلى جانب ارتباط هذه العوامل بالمتدرب من حيث خلفية العلمية والثقافية وخبراته ودافعيته للتعلم أو التدريب.

٢- العوامل المادية:

وهى تتمثل في الوقت المخصص لتنفيذ البرنامج التدريبي، وفى التسهيلات التدريبية التي تمهد الطريق لنجاح البرنامج.

٣- العوامل الفنية:

وهى ترتبط بأهداف البرنامج التدريبي ومحتواه (المادة التدريبية) وتقويم نتائجه.

**تصميم برامج التدريب أثناء الخدمة:**

يشير عبد الرحمن توفيق ١٩٩٤م إلى أنه توجد أربعة تساؤلات أساسية ينبغي الاهتمام بها من قبل مصممي البرامج التدريبية وهى:

١- ما الذي يجب أن يتعلمه المتدرب من هذا البرنامج (تحديد الأهداف)؟

٢- ما المحتوى الذي يجب استخدامه لتحقيق هذه الأهداف؟

٣- ما الوقت اللازم لتدريس كل موضوع أو تحقيق كل هدف؟

٤- كيف يمكن تقويم عملية تحصيل المتدرب وما تحقق له من أهداف؟

كما يحدد "عبد الرحمن توفيق" ١٩٩٤م أهم الخطوات التي يجب على مصممي برامج التدريب مراعاتها عند التخطيط لهذه البرامج هي:

١- تحديد الاحتياجات التدريبية.

٢- توصيف الوظيفية وتحليل المهمة.

٣- إعداد أدوات التقويم ومقاييس التقدم.

٤- تحديد أهداف الأداء وصياغتها.

٥- تحديد المحتوى وتتابعه.

٦- إعداد المادة التدريبية.

٧- اختيار إستراتيجية التدريب والوسائل المساعدة.

٨- تحديد المتطلبات من الوسائل المساعدة.

٩- اختيار المدربين.

١٠- اختيار المتدربين.

١١-التقويم والمتابعة.(٤١ : ٥٩ ، ٦٠).

ويذكر محمد الحماحمي ١٩٩٥م بأنه يجب إتباع الخطوات التالية في تصميم البرامج التدريبية:

١- تحديد نوع البرامج التدريبية المراد تنفيذها.
٢- تحديد مسمى البرنامج التدريبي الذي يجب أن يعبر عن الهدف من إقامته وكذلك يجب أن يكون معبرًا عن محتوى التدريب.
٣- تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين لتحديد أهداف البرنامج.
٤- تحديد احتياجات البرنامج التدريبي من الإمكانات والتجهيزات.
٥- تحديد محتوى البرنامج وتحديد المادة التدريبية.
٦- تحديد واختيار المتدربين الذين سوف يشاركون في البرنامج التدريبي.
٧- تحديد واختيار المدربين والخبراء الذين سوف يقومون بعملية التدريب. (٤٢ : ٢٨٤).

إجراءات عملية تصميم البرامج التدريبية:

يشير"على السلمي" إلى أن عملية تصميم البرامج التدريبية تتطلب إتباع العديد من الإجراءات الهامة وقد حددها في الإجراءات التالية:

١- تحديد الموضوعات التدريبية.
٢- تحديد مدى العمق والشمول في عرض الموضوعات.
٣- إعداد المادة التدريبية في صورتها النهائية.
٤- تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التدريبي.
٥- تحديد أساليب التدريب.
٦- توفير وتجهيز المعدات والمستلزمات التدريبية.

الاحتياجات التدريبية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية سابقة لتصميم البرنامج التدريبي، وتصميم البرنامج التدريبي هو الخطوة الأولى وبعد تحديد الاحتياجات التدريبية، ثم وضع أهداف واضحة، وتحديد الأساليب اللازمة، ومكان وزمان التدريب وكيفية اختيار المدربين لذا فإن الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية يساعد على كفاءة وفعالية التدريب.

وتعرف الحاجة التدريبية: بأنها الفرق أو الفجوة بين الواقع الحالي للمتدربين أو العاملين، وبين الوضع المأمول والنتائج المتوقعة من هؤلاء المتدربين في المستقبل من حيث معارفهم ومهارتهم وقيمهم واتجاهاتهم .

## وسائل التعرف على الاحتياجات التدريبية:

يمكن التعرف على الاحتياجات التدريبية من خلال :

١- المقابلة مع المتدربين.

٢- توصيف الوظائف والأعمال وتحليلها.

٣- تقارير الرؤساء.

٤- تحليل المنظمة. (٤٤: ١٥١- ١٥٦).

## أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

١- تحديد الاحتياجات التدريبية يساعد على انتقاء الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ومدته، والنتائج المرجوة من البرنامج المعد لذلك.

٢- يسهم تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن والهدف الأساسي من التدريب.

٣- تسهم الاحتياجات التدريبية في تحديد المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل بدء التدريب والمستوى إلى نأمل وصوله إليه عند نهايته، أو بين مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء الذي يجب أن يكون عليه بعد التدريب.

## أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

هناك العديد من مداخل أو أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية وتتمثل أهم هذه الأساليب أو المداخل أو المناهج في الآتي:

١- مسح الاحتياجات التدريبية.
٢- دراسة المقدرة و الكفايات.
٣- تحليل المهمة.
٤- تحليل الأداء.

## متطلبات تلبية الاحتياجات التدريبية:

تعتبر احتياجات العاملين بمؤسسات الدولة ومتطلبات تلبيتها هي الأساس الذي يتحدد في ضوئها التوجيهات نحو التقدم والتطور وهذا ما يدفعنا إلى التعرف على المتطلبات التربوية والمهنية والثقافية.

وتعرف المتطلبات :

أنها مجموعة الأنشطة اللازمة لتحقيق احتياجات معنية ويمكن أن تكون مجموعة مؤهلات ومواصفات يجب توافرها كشرط للالتحاق بوظيفة معينة أو القبول لأداء عمل معين، أو استكمال الدراسة للحصول على درجة علمية.

أولا: المتطلبات المهنية:

لعل من أهم تلك المتطلبات هو تزويد المتدرب بالمفاهيم والاتجاهات والمعارف التي يحتاج إليها في مجال عمله و تخصصه، فلابد من تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين بمؤسسات الدولة ليتم تعويض النقص أو عدم الكفاءة في مجال عمله الجديد حتى يمكنه التعامل مع التطورات والتغيرات الحديثة في مجال عمله و تخصصه.

ثانيًا: المتطلبات التربوية:

تعتبر المتطلبات التربوية شيئًا لا غنى عنه لكل من المدرب والمتدرب لتمكنهم من أداء دورهم بنجاح، حتى لا يكون منهما عضوًا على درجة من الكفاية المهنية والتربوية، فيكتسب خبرة ويكون في المستقبل نواه تساعد على تحسين الأداء والمتطلبات التربوية ضرورية وفى غاية الأهمية للذين يعملون في حقل التدريب في أنها تساعدهم على اكتساب الحقائق والمعلومات المتعلقة بشخصية الآخرين في نقل الأفكار.

ثالثًا: المتطلبات الثقافية:

تعتبر الثقافة من المتطلبات الهامة لكل من العاملين بالمؤسسات التعليمية والمجتمع كله وذلك من أجل تكوين شخصية الأفراد نحو التنمية المهنية وتبرز أهمية الاحتياجات الثقافية العامة لمساعدة المدرب والمتدرب على فهم الثقافة بصفة عامة، والأخلاق، والقيم الدينية وفهم علاقة تخصصه بالتخصصات الأخرى، والتعرف على نواحي التقدم الإنساني التي تعتمد على الكمبيوتر والأجهزة الحديثة، فكيف يتم التعامل مع هذه التكنولوجيا الحديثة دون أن

يكون لديه معرفة بها وكذلك فهم وتفسير أنواع السلوك التي تصدر من المتدربين وكما يتيح لكل من المدرب والمتدرب فرص التعرف على الوسائل الحديثة في مجال التدريب والتقدم التكنولوجي في بعض المجالات الأخرى في غير تخصصهم.(٤٤: ١٦٥- ١٦٩)

تـــدريب الموجهين الفنيين:

أنشأت وزارة التربية والتعليم إدارة التدريب بالقرار الوزاري رقم ٢٥٦ بتاريخ ١٩٥٥/٢/١٧م المعدل بالقرار الوزاري رقم٤٥٧ لسنة ١٩٧٠ ومن أهم واجباتها ما يلي:

١- الاتفاق على مستويات الكفاية التي يجب الاحتفاظ بها لكل وظيفة معينة.
٢- حصر نواحي الضعف والعجز في هذه المستويات.
٣- وضع الخطط والبرامج لاستكمال النقص الحالي ومتابعة الاحتفاظ بالمستوى المنشود.
٤- إيفاد البعثات الداخلية والخارجية في فنون الإدارة والتربية لتوفير طبقة الخبراء ومن هنا كانت مشكلة تتبع مستوى الأداء وزيادة الكفاية المهنية من الأمور الحيوية التي تجعل الاهتمام ببرامج التدريب أثناء الخدمة أمر لازماً وضرورياً.

وبرامج التدريب تختلف في مجالاتها وأهدافها وأنماطها على اختلاف المحتوى لبرنامج التدريب ومدته وأسلوبه وتقدم إدارة التدريب عدة برامج منها:

١- برامج التأهيل.
٢- برامج التوجيه.
٣- برامج تجديدية.
٤- برامج إعداد القادة.
٥- الإدارة المدرسين.

٦- الاختبــارات.
٧- العلاقة مع الزملاء والمجتمع.
٨- التخطيط. (٥١: ١٤ -١٦).

القواعد العامة للترشيح للترقية للوظائف الإشرافية:

حدد القرار الوزاري رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٠م القواعد العامة للترقيات للوظائف الإشرافية الأعلى كما يلي:

١. الحصول على تقدير ممتاز في العامين السابقين.
٢. الأخذ بالمتوسط التقديري الفني والسري فقط لمن لا تكتب عنهم تقارير فنيه.
٣. ألا يكون موقوف عن العمل أو محال لمحكمة تأديبية أو جنائية .
٤. يرتب المرشحون للوظيفة الأعلى طبقاً لمدة الاشتغال بالتدريس وطبقاً للحد الأدنى لمدة البقاء في الوظيفة الأخيرة طبقاً للشروط المقررة للترشيح لكل وظيفة ، وعند التساوي يفضل من هو أقدم تخرجاً فالأكبر سناً.
٥. تراعى الأقدمية الاعتبارية عند الترشيح .
٦. بالنسبة للوظائف الإشرافية تكون كالآتي:

- موجه إعدادي ( ناظر إعدادي ، وكيل ثانوي ) .
- موجه مادة ثانوي ( ناظر ثانوي ، رئيس قسم ثانوي ) .
- موجه أول ثانوي ( مدير مدرسة ثانوي ، مدير مدرسة فنية مدير مرحلة ، مدير مساعد بديوان الوزارة ) .
- موجه عام مادة ( وكيل مديرية ، مدير إدارة بديوان عام الوزارة ) .

- مستشار مادة (مدير التعليم بالمديرية ، مدير عام ديوان الوزارة ) .

٧- شغل الدرجات الإشرافية كالآتي :
- موجه مادة إعدادي.
- موجه مادة ثانوي.
- موجه أول مادة.
- موجه عام مادة دراسية.

٨- السياسة الموضوعية لاختيار الوظيفة الإشرافية تعتمد على معايير ثلاثة و هي :
- المؤهلات الدراسية .
- الأقدمية .
- التقارير الفنية .

مشكلات التدريب:

يشير "محمد صبحي حسانين، أمين أنور الخولي"٢٠٠١م إلى أنه من أهم مشكلات التدريب هي قلة الوقت المتاح لهذه البرامج، وذلك لأن العاملين منهمكون في أعمالهم إلى درجة يصعب معها استقطاع وقت يخصص للتنمية البشرية المهنية ولذلك كثيرًا ما يكون النمو المهني في مجال التربية البدنية والرياضية مقصورًا على الخبرة الميدانية التي يكتسبها المهني الرياضي من خلال عمله والتي تعبرعن بعض المهارات والاتجاهات المهنية ولكن هذه الخبرة لا تغنى أبدًا عن التدريب. (٤٠ : ٩٤)

ولقد حدد" إبراهيم درويش" ١٩٩٥م أن أبرز المشكلات التي تواجه التدريب هي:

١) الافتقار إلى الاعتمادات المالية:

فكثيرًا ما تتباطأ السلطة في التسليم بأهمية التدريب كعملية هامة ينبغي أن ترصد لها الاعتمادات المالية، وهذا يؤدى إلى حذر المصالح الشديد في التوسع في برامجها التدريبية أو المساس بالاعتمادات المالية المخصصة لأعمال أخرى. إن نقص الاعتمادات المالية يعنى نقص جهاز العاملين وهيئة المدربين للنهوض بمهام التدريب، كما ينبغي في بعض الحالات عدم استطاعته توفير المواد والمعدات اللازمة وبالتالي العجز عن التدريب في المجالين الفني والعلمي.

٢) انعدام السند القانوني لوضع برامج التدريب:

السلطات التشريعية عادة لا تتراخى فقط في إفراد الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ برامج التدريب بل إنها لا تكفل لها التنظيم التشريعي، لذا فإن حظ تدريب العاملين من هذا التنظيم ضئيل إذا قيس بالتنظيم التشريعي للمرتبات والتوظيف. من هنا نجد بعض المصالح تتوسع في تفسير سلطاتها وتباشر وضع برامج التدريب، ونظرًا للاعتبارات المالية والافتقار إلى السند التشريعي في هذا الخصوص لا تستطيع التنفيذ الشامل.

٣) موقف الإدارة العليا:

يعتبر اللوم بالنسبة لعدم كفاية التدريب لا يرجع كله إلى السلطة التشريعية لأن السلطات الإدارية العليا غالبًا ما تكون غير متحمسة لبرامج التدريب، بل إن بعضها يعارض برامجه مدفوعًا في ذلك بحكم ماضيه الوظيفي وعدم إيمانه بأهمية التدريب، وفى هذه الظروف نجد أن القائمين على شئون العاملين لا يستطيع النهوض ببرامج التدريب على الوجه الأكمل.

٤) نقص تدريب المدربين:

يعد إعداد المدربين الأكفاء عملية بطيئة وصعبة ولا يكفى أن يتوافر لهؤلاء المدربين المستوى العالي من الذكاء بل يجب أن يكونوا على درجة عالية من المهارة فينبغي أن يكونوا قادرين على تقديم دراساتهم على نحو إيجابي وإجراء التطبيقات العملية في هذا الصدد، إن الأمر يحتاج إلى برامج تدريبية للمدربين تعنى بإعدادهم لمهمة التدريب.

٥) الافتقار إلى التقويم السليم:

غالبًا ما لا يكون هناك تقويم لبرامج التدريب وفقًا لنتائجها، وإذا وجد مثل هذا التقويم فإنه لا يلقى التشجيع وقد يرجع الفشل إلى أساليب التقويم الخاطئة أو عدم كفاية البرامج التدريبية لتحقيق الغرض منه .(١ : ١١١، ١١٢).

## عناصر البرنامج التدريبي:

يرى "محمد زياد حمدان" ١٩٩١م أن أهم العناصر الضرورية في صيغة مكتوبة لأي برنامج تدريبي وفقاً للتتابع التالي:

١- كتابة عنوان البرنامج ومعلوماته الأولية .

٢- كتابة مدة البرنامج وجدوله الزمني التنفيذي .
٣- كتابة مقدمة البرنامج.
٤- كتابة الأهداف العامة البرنامج.
٥- كتابة متطلبات واختبارات القبول بالبرنامج .
٦- كتابة متطلبات المدربين لتدريس البرنامج
٧- كتابة البنية التشغيلية العامة للبرنامج .
٨- كتابة دروس التدريب وسائل التدريب .
٩- كتابة الأحكام التنظيمية والإدارة العامة.
١٠- كتابة أنواع وسائل تقويم صلاحية وفعالية البرنامج التدريبي .
١١- كتابة التعليمات أو الإرشادات العامة لتسويق البرنامج في نشرة إعلامية. (٤١ :٧٤-٧٧).

**التوجيه الفني :**

"التوجيه الفني" اسم يطلق اليوم في مجال التربية على ما كان يعرف سابقاً باسم"التفتيش ونجد اليوم أيضاً من يطلق على التوجيه الفني تسميات أخرى مثل" التوجيه التربوي" أو " الإشراف الفني" أو" الإشراف التربوي" وفى الحقيقية تتقارب معاني عبارات"التفتيش" والتوجيه والإشراف بحيث تعنى في نهاية الأمر شيئاً واحداً يمكن إيجازه بشكل عام على النحو التالي: الملاحظة والمراقبة وتقديم النصح والإرشاد " أو التعليمات والأوامر" بقصد المساعدة في تحسين الأداة وتقويم العمل.(١٣ : ١٢).

**مفهوم التوجيه الفني:**

التوجيه بمفهومه الحديث قد جعل التلميذ محوراً للعملية التربوية كما ينظر إلى المعلم على أنه أساس للتغيرات السلوكية التي تقاس بها أهداف تلك العملية التربوية.أصبح الموجه يستمد سلطته ومكانته من قوة أفكاره ومهارته الفنية والمهنية وخبراته ومعلوماته المتجددة، وبذلك أصبح طابع التوجيه ينتقل إلى صورة متطورة هي عملية الإشراف والتي تعتبر أحدث مفاهيم التوجيه. (٧ : ١٠٧)

و ظهر للتوجيه الفني عدة تعريفات منها ما يلي :

تعريف"كارتر جول" نقلاً عن قاموس التربية" بأنه" يتضمن جميع الجهود التي يبذلها القائمون على أمر التعليم، بتوفير القيادة المطلوبة لتوجيه المعلمين من أجل تحسين التعليم.

ويعرفه"كيمبال وايلز"بأنه كل ما يساعد على تحسين الموقف التعليمي من أجل التلميذ المتعلم، وهو خدمة أساسها مساعدة المعلم ليتمكن من أداء عمله بطريقة أفضل. ويعرفه "بوردمان" بأنه الجهد الذي يبذل بهدف أثارة اهتمام المعلمين وتوجيه نموهم باستمرار كأفراد وكأعضاء في جماعة يتمكنوا من فهم وظيفة التعليم وأداء أعمالهم بفاعلية أكثر وتوجيه نمو التلاميذ نمواً مستمراً، ليكونوا قادرين على المشاركة الفعالة في مجتمع ديمقراطي يعيشون فيه.(٧ : ١٠٧ ، ١٠٨ )

وتعرف وزارة التربية والتعليم١٩٨٢م الموجه الفني:هو من يقوم بالإشراف على تنفيذ المناهج والخطط الخاصة بالمادة الدراسية ومتابعة تحقيقها للأهداف النهائية لمرحلة معينة من مراحل التعليم وخاصة فيما يتعلق منها بتكوين ناتج من القوة البشرية على درجة من المهارة والمعرفة والتخصص.( ٤٩ : ١٢)

ويتفق كل من "كمال درويش و محمد الحماحمي و سهير المهندس" ١٩٩٥م بأن التوجيه الفني *Technical supervision* هو مجموع الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم مشاكله، وان يستغل إمكانيته الذاتية من مهارات وقدرات واستعدادات وميول، وأن يستغل إمكانيات بيئته، فيحدد أهدافاً تتفق وإمكانيته من ناحية وإمكانياته هذه البيئة من ناحية أخرى نتيجة لفهمه لنفسه ولبيئته، ويختار الطرق المحققة لها بحكمة وتعقل فيتمكن بذلك من حل مشاكله حلولاً عملية تؤدى إلى تكيفه مع نفسه ومع مجتمعه، فيبلغ أقصى ما يمكن أن يبلغه من النمو والتكامل في الشخصية. (٣٦ : ٢١٩)

كما يعرفه "محمد صبحي حسانين"١٩٩٥م بأنه عملية ديمقراطية تعتمد على التعاون القائم بين المسئولين على أمر التعليم في المدرسة بهدف تطوير العملية التعليمية من حيث البرامج وطرق التدريس وتوجيه التلاميذ واستثمار إمكاناتهم وكل ما من شأنه مساعدة التلاميذ على تحقيق أقصى نمو ممكن. (٣٦ : ٢٢٢)

كما يعرف " سيد حسين" ١٩٩٦م نقلاً عن "حسن حسين عمر" ٢٠٠٤م أن التوجيه الفني "هو عبارة عن" نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع الراهن ويهدف لخدمة جميع العاملين في مجال التربية والتعليم لإطلاق قدراتهم ورفع مستواهم الشخصي والمهني بما يحقق رفع مستوى العملية التعليمية وتحقيق أهدافها". كما يعرف " محمد شعلان" وآخرون" ١٩٩٦م نقلاً عن حسن حسين عمر" ٢٠٠٤م أن التوجيه الفني "هو عبارة عن خدمة فنية تعاونية تهدف لدراسة الظروف التي تؤثر في عمليتي التربية والتعليم والعمل على تحسين هذه الظروف بالطريقة التي تكفل لكل تلميذ أن ينمو نمواً مطرداً وفق ما تهدف إليه التربية المنشودة". (١٤ : ١٣).

ويعرف" سالم مبارك" ١٩٩٦م أن التوجيه الفني هو" عملية فنية منظمة تود بها قيادات لديها خبرة تربوية متنوعة شاملة لمساعدة من هم في موقع العمل رغبةً في تمكينهم من النمو المهني والثقافي والسلوكي وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من الطاقات الإنتاجية في اطراد وتجدد. (١٦ :٢٧)

ويعرف "أحمد إبراهيم" ١٩٩٩م التوجيه المدرسي *school supervising* بأنه مجموعة تتضمن الإشراف العام والإشراف الفني والأنشطة التي يقوم بها الموجه، والتي تتضمن تحسين أدوات مواد التعليم والتعلم والمناهج وبين مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها المعلم وتتضمن الاهتمام بالمظهر العام للمدرسة مثل المباني والملاعب والخدمات التي تقدم للتلاميذ.( ٥ : ٧٠)

ويعرف" عماد العزباوي" ١٩٩٩م التوجيه الفني هو" متابعة وتحسين وتقويم العملية التعليمة التربوية وتطوير جميع ما يتعلق بها من خطط ومنهج مدرسي وإداري وكتاب مدرسي ووسيلة تعليمة، وأنشطة، لتحقيق النمو المستمر للمدرس والطالب وكل ذي علاقة بالمدرسة.(٢٩ : ١٢٦)

ويذكر" محمد إبراهيم بلال" ٢٠٠٣م أن الموجه *supervisor* "هو الفرد الذي له قدرات على إحداث تغير في العملية التعليمية لدى المعلم عن طريق ممارسته للسلسلة المخولة له من توجيه ومتابعة وتقويم.(٣٧ : ٢٢٥)

ويعرف الكاتب التوجيه الفني" هو عمل فني تربوي يقوم به الموجه بهدف تحسين وتنظيم وتقويم العملية التعليمة من خلال الإرشاد والتوجيه لرفع مستوى المعلم والعملية التعليمية ".

ولا يزال المفهوم التفتيش للأشراف موجوداً حتى اليوم في عدد كبير من المدارس، ومع أنه نشأ في وقت مضى إلا أنه قد استمر ولم يختلف بعد ومن ناحية أخرى، نجد أن المفهوم التفتيش يعطل ويجهد روح المبادأة والابتكار في التدريس ويشجع على السير وفق نمط معين. كما أنه لا يشجع القيام بجهود مستقلة لإيجاد الطرق التي يمكن استخدامها في التدريس واضح أن الإشراف عامل من عوامل هدم شخصية المعلم والحد من قدراته الابتكارية فالمعلم مقيد بتعليمات المفتش وتوجيهاته التي يفرضها عليه فرضا ويميلها إملاء فيضطر إلى قبولها لا عن عقيدة وإقناع وإنما عن خوف ورهبة.

## أهمية التوجيه الفني في التربية الرياضية:

تتضح أهمية التوجيه الفني في مجال التربية الرياضية فيما يلي:

١- مساعدة المعلمين على فهم وظيفتهم، والإيمان بها مما يدفعهم إلى الإخلاص في أدائها.
٢- مساعدة المعلمين على فهم الأهداف التربوية، ومراجعتها وانتقاء المناسب منها.
٣-المساعدة على وضع الخطط السليمة، القائمة على أسس علمية مناسبة لطرق تدريس التربية الرياضية.
٤- المساعدة في وضع البرامج والأساليب الخاصة بالنشاط الرياضي.
٥- المساعدة على فهم وسائل الطرق الحديثة في التربية الرياضية.
٦- المعاونة في متابعة الخطط الموضوعة، والعمل على تحسين الظروف المؤثرة في التعليم.

٧- العمل على تنسيق الجهود، وجمع شمل العاملين حول مبادئ خلقية ومهنية يلتزمون بها.
٩- المساعدة على أن ينمو المعلمون في مهنتهم نمواً ذاتياً. (٣٦ : ٢٢٢ ، ٢٢٣).

أهم خصائص التوجيه الفني هي:

١-التوجيه الفني خدمة تربوية.
٢-التوجيه الفني يهتم بكل ما يؤثر في عملية التربية والتعليم.
٣-التوجيه الفني عملية تعاونية ديمقراطية.
٤-التوجيه الفني وسيلة لتحسين العملية التعليمة.
٥-التوجيه الفني وسيلة لتحقيق أهداف التربية.(٤ : ٢٢ ،٢٣ ).

## مبادئ وأسس التوجيه الفني في التربية الرياضية:

١- الإيمان بأهمية العمل التعاوني:

ويعنى هذا تعاون المعلم والموجه بطريقة ديمقراطية وفى أطار مفهوم العمل الجماعي.

المشترك القائم على تعاون الخبرات وفى مناخ يتسم بالاحترام المتبادل لتحقيق أهداف مهنتهم.

٢- معاونة المعلم:

يقوم التوجيه الفني الحديث على معاونة الموجه للمعلم على الآتي:

أ- زيادة فهمه لأهداف العملية التعليمة.
ب- دراسة المناهج والكتب وتحليلها وتقدمها واقتراح وسائل تحسينها.
ج- زيادة فهمه لخصائص نمو الأطفال وحاجاتهم وطرق إشباعها ووسائل مساعدتهم على حل مشكلاتهم.
د- تحليل الصعوبات بعملية التعلم.

هـ- الوقوف على أحدث الطرق التربوية والاستفادة منها في تدريس مادته.

٣- الابتكار:

يعتمد الابتكار على نوع الحرية المنوحة للمعلمين، وعلى نوع التوجيه والتشجيع. والابتكار في ميدان التربية الرياضية يهدف إلى رفع مستوى النشاط الرياضي المدرسي وإثراء جوانب البرنامج الجيد، فطرق التدريس والمناهج ينبغي أن تطور دائماً وفقاً لمواقف التعليمية المتغيرة حيث أن صلاحيتها رهن بلائمتها لتلك المواقف.

٤- التنسيق:

وهو يعنى الترتيب المنظم الهادئ لجهود الجماعة للوصول إلى وحدة العمل من أجل تحقيق هدف مشرك، والتنسيق أمراً ضرورياً لتنظيم أعمال هيئة التدريس وتحديد المسئوليات لكي يكون عمله عملاً مكملاً لعمل غيره دون تضارب فيما بينهما، ويتضح ذلك في تنسيق الأعمال بالمدرسة في ( درس التربية الرياضية- النشاط الداخلي- النشاط الخارجي) .

٥- المرونة:

عملية التوجيه الفني ينبغي أن تكون بعيدة عن التعقيد والجمود والتنفيذ الآلي. فالموجه الناجح هو من يناقش كل رأى وفكر وابتكار جديد ويدعو المعلمين دائماً إلى مراجعة الأهداف والوسائل لتأكد من سلامة الخطة وسلامة التنفيذ والتعديل تبعاً لما يتواصلون إليه من مقترحات.

٦- الشمول:

التوجيه الفني وعملياته ومجالاته، لابد أن تصف بالشمول، وبحيث لا يطغى مجال على أخر، أو يفضل نشاط على سواه، بل تتعاون جميعها كي تحق وحدة النشاط التوجيهي.

٧- الاستمرار:

التفتيش والتوجيه ولعل الفرق يتضح أكثر إذا عرفنا أن التوجيه الناجح لا يتم فقط أثناء العام الدراسي، ولكن يبدأ قبل بداية السنة الدراسية ويستمر حتى ينتهي العمل التعليمي على النحو التالي:

١- التوجيه قبل بدء العام الدراسي:

حيث يقوم الموجه بلقاء هيئة التدريس لتدارس مشكلات السنة الدراسية السابقة وأساليب تلافى هذه المشكلات، ومدارسة ما استجد من تغير أو تطوير في المناهج الدراسية، وأفضل طرق التدريس، وإنتاج الوسائل التعليمية وغيرها ودراسة حاجة كل مدرسة من المعلمين وفقاً للخطط الموضوعة.

٢- التوجيه في بداية العام الدراسي:

ويهدف إلى الوقوف على تكافؤ الفرص بين المدارس من حيث توزيع الإمكانات البشرية والمادية،ومواءمة هذه الإمكانات للحاجات التعليمية والتربوية وكذلك ما عسى أن يكون هناك من مشكلات بين المعلمين بعضهم البعض أو بينهم وبين المدرسين الأوائل. ومثل هذا التوجيه الاستطلاعي يساعد على معرفة مدى انتظام العمل، وتقديم العون لإدارة المدرسة في النواحي الفنية والإدارية. ويهتم الموجه في زيارته في بدء العام الدراسي بمناقشة

أهداف المقررات الدراسية وأساليب تقويم التلاميذ، والوسائل التعليمية التي يمكن استخدامها وإنتاجها" وغير ذلك.

٣- التوجيه في أثناء العام الدراسي:

وفيه يقوم الموجه بزيارة المعلم في الفصول وفى الأنشطة الداخلية والخارجية، ويهتم المعلم في زيارته بشخصية المعلم وعلاقاته، وتفاعل التلاميذ معه وإقبالهم على العمل وتقدمهم ونموهم. ومعالجاً ويناقش الموجه مع المعلم ملاحظاته مؤكداً على النواحي الإيجابية في عمله ومعالجا لما قد يكون هناك من نواح سلبية ( ٦ : ١٧٠، ١٧١).

## بعض عقبات التوجيه الفني الفعال:

ومن أهم العقبات التي تحول دون الإشراف أو التوجيه الفني الفعال نقص الخبرة الفعلية لدى المشرف أو الموجه أو اهتمامه بالجوانب النظرية أكثر من النواحي العملية والتطبيقية وبالنواحي الإدارية أكثر من الفنية وبالشكليات دون الجوهر وبالسلبيات دون الإيجابيات ونقص النقد البناء والامتداح وكلمات التشجيع وعدم وجود الاتصالات الكافية وخوف المعلمين من الصورة التقليدية للتفتيش والخوف من المعاملة أو المحسوبية أو العداء الشخصي من جانب الموجه وأخيراً الاستماع إلى الإشاعات والوشايات وتصديقها من جانب المشرف أو الموجه الفني. (٤٣ :٢٥١)

الشكل التنظيمي والإداري للتوجيه الفني:

وعادة ما يعتمد التوجيه الفني في التربية البدنية من حيث تنظيمه وإدارته على:

١- مستشار المادة:
وهو المسئول على مستوى الدولة في مجال التربية البدنية عن عملية التخطيط ووضع المناهج والبرامج للمادة، بما يتمشى مع الأهداف العامة للدولة كما يقوم بتوزيع الاختصاصات والمسئوليات على أسس إحصائية لموجهي عموم الوزارة والمديريات. ومقره الإدارة العامة للتربية الرياضية.

٢- كبير موجهي المادة أو عميد التوجيه:
مشرف فني باعتباره قائد المشتغلين في تدريس مادته أو الإشراف عليها وهو المسئول عن توجيههم بطريق مباشر، يدربهم ويساعدهم على حل مشكلاتهم ويعمل على رفع مستوى كفايتهم. حيث يوزع الاختصاصات والمسئوليات توزيعا عادلا على أسس إحصائية سليمة، ويرعاهم ويوفر لهم ما يساعدهم على العمل ويمدهم بكل جديد وينشر الوعي بينهم بما يحقق النمو الشخصي والمهني لكل منهم. وهذا المشرف يعتبر رب أسرة أفرادها الموجهون الأوائل والمدرسون الأوائل ومدرسو المادة في المراحل التعليمية المختلفة على مستوى الدولة كلها.

٣- الموجه الأول:
مشرف مسئول عن العملية التعليمية في حدود المديرية التعليمية التابع لها، ووظيفته تتفق كثيرا مع وظيفة كبير الموجهين في نطاق عمله، وبجب أن يكون ملما بكل ما يتصل بتخصصه من حيث دراسة الكتب والمناهج، ومطالبها واحتياجاتها. وهو أقدر

العاملين في البيئة على قيادة من يعملون معه وتوجيههم وتقويمهم ومتابعتهم.

٤- <u>موجه المادة:</u>

مشرف فني متخصص في مادة علمية كانت أو عملية، يوجه ويرشد معلمي المادة التابعين لتخصصه في عدد من المدارس، باعتباره قائدا صاحب خبره وكفاية وقادرا على فهم سلوك المعلمين، وفهم البيئة ويدرك أن معلوماته وخبراته ملك للبيئة والمعلمين والتلاميذ. والإشراف السائد في مدارسنا هو النوع الأفقي الذي يشرف فيه موجه المادة على عدد من المدارس في مرحلة تعليمية معينة وهذا النوع من الإشراف يجعل المشرف ملما إلماما تاما بمستوى العملية التعليمية التي يعمل فيها كخبير متخصص.

ومما يؤخذ على هذا النوع من الإشراف أن الموجه يكون بعيدا عن المراحل التعليمية الأخرى فلا يستطيع متابعة تلاميذه فيها. وهناك لون آخر للإشراف يكون على المستوى الرأسي يحدد فيه للمشرف عدد من مدارس المراحل التعليمية المختلفة في قطاع معين، يشرف على مادة تخصصه وعلى طرق تدريسها، وهذا النوع يجعله دائم الاتصال بجميع المراحل التعليمية، فيتابع نمو التلاميذ وأثر المادة الدراسية فيهم وإدراك قيمة نتائج الطرق التعليمية وتكاملها.(٤٠ : ١١١ ، ١١٢).

كيف يتعامل الموجه الفني مع المعلم؟

هناك عدة طرق أو أساليب لتعامل الموجه الفني مع المعلم في عملية التوجيه الفني، هذه الطرق أو الأساليب ترتبط باختلاف المنطلقات الفكرية والفلسفية للتوجيه الفني وتقسيمها إلى توجيه مباشر أو غير مباشر أو تعاوني أو إسلامي رعوي تكافلي. هذه الطرق أو الأساليب يمكن عرضها فيما يلي:

الأسلوب الأول:

يقوم فيه الموجه الفني بعد زيارته للمدرسة واجتماعه بالمعلم بعرض ما شاهد في الدرس ثم يسأل المعلم عن تصوره أو رأيه. وينصت الموجه لما يقوله المعلم. وبعد توضيح المواقف يمكن أن يقدم أو يقترح الموجه الفني والمعلم كلاهما بعض الأفكار. وفى النهاية يتفقان على ما يجب أن يتم في الدرس. وذلك بالتحديد المشترك للأهداف القادمة وإعداد خطة إجرائية لتحقيقها والوصول إليها والعمل معا في تنفيذها. هذا التعاون المشترك بين الموجه الفني والمعلم في تحليل المواقف التدريسية ووضع خطة محددة الأهداف ومعروفة الخطوات التنفيذية يندرج تحت ما سميناه الأسلوب التعاوني في التوجيه الفني.

الأسلوب الثاني:

يقوم فيه الموجه الفني بالاستماع إلى عرض المعلم لما يقوم به في الدرس. ويقوم الموجه بالإشارة إلى ما شاهده في الدرس. و يشجع المعلم على المزيد من تحليل المواقف التدريسية وما يتصل بها من صعوبات ومشاكل. ويجب أن يتأكد من خلال توجيه الأسئلة أن المعلم عنده رؤية واضحة للمشكلات المتضمنة.ويمكن للموجه إذا ما سأله المعلم عن رأيه فيما يجب أن يتبع أن يستجيب لذلك بإبداء الرأي والمشورة. وفى النهاية يقوم الموجه بسؤال المعلم عن الإجراء الذي سيتخذه وذلك لمعرفة ما إذا كان الأمر يتطلب المساعدة. ويترك للمعلم عمل الخطة وحده. هذا الأسلوب يندرج تحت ما سميناه الأسلوب الغير المباشر في التوجيه الفني.

الأسلوب الثالث:

يقوم فيه الموجه بعرض آراءه عن الموقف ويسأل المعلم ما إذا كان موافقا عليها أو أن له تعديلات لها. وبعد تحديد أبعاد الموقف وما يتضمنه من مشكلات يقدم الموجه للمعلم بعض التوجيهات بشأن ما يجب عمله والطريقة التي يعمل بها. ويمكن للموجه أن يتوجه للفصل مع المعلم ليبين له عمليا طريقة عمل أو تنفيذ ما طلبه الموجه منه. أو يطلب الموجه من المعلم مشاهدة معلم آخر في الفصل يتميز بالمهارة والقدرة في مجالات معينة يحتاج إليها المعلم في تطوير وتحسين أدائه. يمتدح الموجه المعلم ويكافئه على إتباع ما طلب منه. والخطة التي يقوم المعلم بتنفيذها هي من عمل الموجه الفني. هذا الأسلوب يندرج تحت ما سميناه من قبل بالأسلوب المباشر.

الأسلوب الرابع:

يقوم الموجه الفني بمشاركة المعلم فيما يتعلق بملاحظات الفصل ثم يخبره بما يعتقد أنه يجب التركيز عليه للتحسين والتطوير ويسأل الموجه الفني أن يدلى برأيه فيما يصدره الموجه من ملاحظات وتفسيرات. يقوم الموجه بناء على خبرته ودرايته بأن يقدم ما يعتقد أنه إجراءات بديلة لتطوير وتحسين العمل في الفصل ويطلب من المعلم أن يختار من بينها والخطة الإجرائية التي يختارها المعلم تكون نت بين البدائل التي يقترحها الموجه. هذا الأسلوب يندرج تحت ما سميناه الأسلوب الإسلامي أو الدعوى التكافلي في التوجيه الفني. ( ٤٣ : ٢٥٨ – ٢٦٠ )

**ثانياً : الدراسات السابقة :**

قام الكاتب بالإطلاع على العديد من الدراسات المرتبطة و المتشابهة بمجال الدراسة الحالية ومن خلال ما توصل الكاتب إليه من دراسات مرتبطة بالتوجيه الفني ودراسات مرتبطة ببرامج التدريب والصقل أثناء الخدمة وسوف يعرض الكاتب الدراسات مرتبة حسب أقديمة تاريخ إجراء الدراسة الدراسات العربية ثم الدراسات الأجنبية.

أولاً:- الدراسات العربية:

١- دراسة أحمد إبراهيم أحمد ١٩٩٢م (٥) " الإشراف المدرسي من وجهة نظر العاملين في الحقل التعليمي ، دراسة ميدانية ": استهدفت الدراسة "تقديم صورة واقعية لعملية الإشراف المدرسي في مصر"، وذلك بالتعرف على الإيجابيات والسلبيات التي تواجه عمليات الإشراف الفني.واستخدم الكاتب المنهج الوصفي وكانت أدوات جمع البيانات من خلال استمارة استبيان وأختار عينة الكتاب من الموجهين والموجهين المقيمين والمديرين والنظار والمعلمين والتلاميذ حيث بلغت حجم العينة ٤٠٠ فرد منهم ٥٠ موجه وموجهة ٢٥ موجه مقيم١٠٠ مدير وناظر ١٠٠ معلم ومعلمة ، ١٢٥ تلميذ وكانت أهم النتائج استخدام الموجه الزيارات المفاجئة ، قصر الوقت الذي يقضيه الموجه أثناء زيارة المدرسة وأوصى الكاتب لرفع كفاية الإشراف المدرسي إلى ضرورة حضور الموجهين دورات تدريبية حول الإشراف والإدارة ، وإيفاد مجموعات من الموجهين إلى الخارج للإطلاع على أحدث الطرق التربوية والتوجيهية ،عقد دورات تدريبية مستمرة لمناقشة ما يعترض الإشراف من عقبات.

٢- دراسة "عاطف بدر أبو زينة" ١٩٩٤م (٢٢) بعنوان" تقويم برامج موجهي المعاهد الأزهرية في ضوء أهدافها وخبرات بعض الدول العربية والأجنبية" دراسة ميدانية والتي تهدف إلى الوقوف على نواحي الضعف في تدريب موجهي المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية والوقوف على بعض المشكلات التي تحول دون تحقيق التدريب لأهدافه واستخدام الكاتب المنهج الوصفي وبأسلوب تحليل النظم بالاستبيان كأداة للدراسة الميدانية.أهم النتائج وجد نقص في الاحتياجات التدريبية، عدم وضوح فلسفة برامج تدريب الموجهين مما جعلها تتسم بالطابع التقليدي، والبرامج التدريبية لا تشبع حاجات المتدربين، وأن مدد البرامج في الغالب قصيرة ، مما يؤدى إلى عزوف المتدربين عن المشاركة الإيجابية في هذه البرامج، عدم اعتماد برامج التدريب على المتخصصين وقلة الاعتماد على العينات التدريبية، عدم مشاركة المتدرب في تحديد احتياجاته.

٣- دراسة "عبد الهادي عيسى" ١٩٩٤م (٢٦) بعنوان "دراسة تقويمية للتوجيه الفني للتربية الرياضية المدرسية في البحرين" وتهدف الدراسة إلى استخلاص ما يجب أن يكون عليه التوجيه الفني في دولة البحرين من حيث المفاهيم وملائمة الأهداف مع الفلسفة العامة للمجتمع البحريني وقدرات الكوادر المتخصصة ودرجة تأهيلهم العلمي ومدى استخدام وسائل التوجيه الحديثة، وكانت عينة الدراسة تتكون من ١٦ موجهًا و ٣١٣ معلم ومعلمة وقد استخدم الكاتب المنهج الوصفي وكانت أدوات جمع البيانات " المقابلة الشخصية تحليل الوثائق ، الاستبيان " وكانت من أهم النتائج تأثير الموجهين بالنظرة التقليدية ما زال قائمًا خلال الزيارات التوجيه لا يقوم على أساس الفهم المشارك لقضايا

التربية والتعليم بين الموجه والمعلم، من المفاهيم الخاطئة عن التوجيه أنه لا يهتم بخلق قيادات تربوية من المعلمين.

٤- دراسة "غادة السيد محمد" ١٩٩٩م (٣٢) بعنوان "تقويم متطلبات عملية التوجيه في التربية الرياضية بمحافظة الغربية" وتهدف الدراسة إلى تقويم عملية التوجيه بالمرحلة الإعدادية بمحافظة الغربية بالتعرف على مفاهيم ومبادئ عملية التوجيه من وجهة نظر الموجهين والمعلمين، وتحديد أكثر الأساليب المتبعة في عملية التوجيه، ومدى درجات التأهيل العلمي والمهني للموجه والمعلم، مع التعرف على المشكلات المهنية والاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في علمية التوجيه واستخدمت الكاتبة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي. وكانت أدوات جمع البيانات "استمارة استبيان " وكانت عينة البحث ٤٥ موجهاً وموجهةمن١٠ إدارات تعليمية بالغربية و ١٦٨ معلم ومعلمة بالإدارات العشرة بالمحافظة وكانت من أهم نتائج الدراسة. ضرورة تشجيع المعلمين على الالتحاق بالدراسات العليا لرفع المستوى المهني. تأثر الموجهين بالنظرة القديمة للتوجيه مازال قائمًا مع عدم الاهتمام بأساليب الابتكار والتجديد التي يستخدمها المعلم. دورات الصقل مطلوبة وبصورة جادة للموجهين والمعلمين للإطلاع على أحدث أساليب التعليم ومدى إمكانية تطبيقها في المجتمع المصري.

٥- دراسة أحمد محمد محمود محمد ٢٠٠٠م (٨) بعنوان" تقويم الكفايات الفنية الإشرافية اللازمة لموجهي التربية الرياضية وهدفت الدراسة إلى تحديد الكفايات الفنية والإشرافية اللازمة والفعلية لموجهي التربية الرياضية للمرحلتين الإعدادية والثانوية من وجهة نظر الخبراء المتخصصين، ومعلمي التربية الرياضية في أسيوط وسوهاج. استخدم المنهج الوصفي والدراسات

المسحية وكما استخدم في أدوات جمع البيانات تحليل الوثائق والمقابلات الشخصية لبعض المدرسين ومقابلة السادة الموجهين بمديريات التربية والتعليم بكل من سوهاج وأسيوط وكانت عينة البحث ١٣٠ من الخبراء المتخصصين أساتذة التربية العامة والتربية الرياضية والموجهين والمعلمين. توصلت الدراسة إلى الكفايات الفنية الإشرافية اللازمة لموجهي التربية الرياضية للمرحلتين الإعدادية والثانوية وأتضح أن أبرز الصعوبات التي يعانى منها موجهي التربية الرياضية كثرة أعباء موجهي التربية الرياضية المكلفين بها وقيام المدرسين لغير المؤهلين أكاديميًا بالتدريس في المدارس الإعدادية والثانوية. ويوصى الكاتب بعمل دورات تدريبية للموجهين و تأهيلهم مهنياً.

٦- دراسة "سيد أحمد بسيوني"٢٠٠١م (١٩) بعنوان "تقويم التوجيه الفني للتربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بجمهورية مصر العربية" وتهدف الدراسة إلى توضيح مفهوم التوجيه الفني لدى كل من الموجه والمعلم معًا ومدى ملائمة المفاهيم للاتجاهات الحديثة في التوجيه، مبادئ التوجيه التي من وجهة نظر الموجه والمعلم ملائمة القدرات ونظم القيادة لمسئولي التوجيه لتفعيل دور التوجيه الفني الإمكانات والدافعية والأخذ بتكنولوجيا التعليم تحقيقًا للأداء الأفضل لعملية التعليم التربوي الرياضي، بناء مقياس لتقويم التوجيه الفني للتربية الرياضية بقطاع المعاهد الأزهرية بجمهورية مصر العربية، وقد استخدم الكاتب المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة ١٦٠ موجه ومعلم تربية رياضية مستخدمًا أداة القياس " المقابلة الشخصية ، مقياس لتقويم التوجيه الفني للتربية الرياضية بقطاع المعاهد الأزهرية

٧- دراسة "طارق محمد عبد العزيز" ٢٠٠٢م (٢١)بعنوان" برنامج مقترح لتدريب معلمي التربية الرياضية في المرحلة الإعدادية أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم الفعلية" والتي تهدف إلى تحديد احتياجات معلمي التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية أثناء الخدمة من معلومات ومهارات تدريسية وتربوية، وإعداد برنامج تدريبي يلبى الاحتياجات الفعلية لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية من المعلومات والمهارات التدريسية والتدريبية، واستخدم الكاتب المنهج الوصفي واختار عينة عشوائية قوامها ١٢٥ معلم من معلمي التربية الرياضية بمحافظة أسيوط، واستخدم الاستبيان والمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات أهم النتائج أن معلم التربية الرياضية في المرحلة الإعدادية يحتاج إلى تدعيم وصقل مهاراته ويوصى الكاتب أن يكون تدريب معلمي التربية الرياضية في ضوء الاحتياجات الفعلية التي توصل إليها الكاتب. عقد الدورات التدريبية بصورة منتظمة. توفير مراجع التربية الرياضية بمكتبة المدرسة لتنمية المعلومات العامة للمعلم باستمرار.

٨- دراسة" محمد إبراهيم بلال" ٢٠٠٣م (٣٧) بعنوان" دراسة تقويميه لأسلوب التوجيه التربوي من وجهه نظر معلمي التربية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة" ، استهدفت الدراسة تقويم عملية التوجيه التربوي بدولة الإمارات العربية المتحدة واستخدم الكاتب المنهج الوصفي " دراسة الحالة " اشتملت عينة البحث على ١٢٦ معلم و ٩ موجهين واستخدم الكاتب استمارة الاستبيان الخاصة بموجهي التربية الرياضية بهدف التعرف على أرائهم وتصوراتهم ، وأوصى بتنظيم وإقامة ورش تعليمية وعقد

٩- دورات تدريبية من قبل المتخصصين في مجال التوجيه التربوي ومفهوم التوجيه التربوي وأهدافه وأساليبه ، وتصحيح مفهوم التوجيه التربوي وتدريس التوجيه التربوي لطلاب كلية التربية الرياضية ، وتحديد أسلوب موحد فنياً للتوجيه التربوي خاص بعملية التقويم للمعلمين .

١٠- دراسة "حسن حسين حسن عمر" ٢٠٠٤م (١٤)بعنوان" تأثير بعض أساليب التوجيه الفني على فاعلية أداء معلم التربية الرياضية" وتهدف إلى إظهار تأثير بعض أساليب التوجيه الفني على فاعليه أداء معلم التربية الرياضية ، استخدم الكاتب المنهج الوصفي واشتملت العينة على ١٦ خبير و ٧٠ موجهاً للتربية الرياضية و ٢٥٠ معلم تربية رياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية ، وقام الكاتب بأعداد استمارتين لاستطلاع أراء كل من موجهي التربية الرياضية ومعلمي التربية الرياضية ، وتوصل الكاتب إلى بناء استمارة تحديد فاعلية أداء معلم التربية الرياضية وقام بتطبيق الاستمارة للتعرف على واقع ممارسة أساليب التوجيه الفني في التربية الرياضية ، أوصى الكاتب بضرورة الاهتمام بمجال التوجيه الفني من قبل الوزارة وذلك عن طريق عقد الدورات التدريبية لمعرفة ما يستجد من أساليب توجيهيه حديثة ، وما يستجد من طرق حديثة في التدريس ، وضرورة اشتراك الموجهين ومعلمي التربية الرياضية في البعثات الخارجية لمعرفة كل ما هو حديث في مجال التربية الرياضية .

١١- دراسة "كامل عبد المجيد قنصوه" ٢٠٠٥م (٣٥) بعنوان" تقويم المهام المهنية لموجهي التربية الرياضية من وجهه نظر معلمي التربية الرياضية" والتي تهدف إلى تحديد المهام المهنية لموجهي التربية الرياضية وتقويمها من وجهة نظر معلمي

التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية، واستخدم الكاتب المنهج الوصفي " الدراسات المسحية " لمناسبته لتحقيق هدف البحث، وشمل مجتمع البحث ٣٨٤ معلم ومعلم أول وموجه للتربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية ، وتمثلت عينة البحث في ثلاث فئات شملت الفئة الأولى معلمي التربية الرياضية وعددهم ٢٧٤ والفئة الثانية معلمي التربية الرياضية الأوائل وعددهم ٩٢ أما الفئة الثالثة فشملت موجهي التربية الرياضية وعددهم ١٨ موجهًا واستخدم الكاتب الاستبيان في جمع البيانات، وتوصل الكاتب من خلال تحليل النتائج إلى أن هناك مهمة واحدة يقوم بها موجه التربية الرياضية بدرجة كبيرة وهي تفسير أهداف التربية الرياضية وهناك ٣٦ مهمة مهنية لموجهي التربية الرياضية وبعض المهام يقوم بها الموجهون بدرجة متوسطة، وأوصى الكاتب بضرورة تبنى المهام التي استخلصها من البحث وتعميمها، والإفادة منها في برامج تدريب الموجهين أثناء الخدمة، وملاحظة وتقويم أداء موجهي التربية الرياضية، وبعض المهام.

١٢- دراسة " كامل عبد المجيد قنصوه و عاصم صابر راشد " ٢٠٠٦م (٣٤)بعنوان "برنامج مقترح لتدريب و صقل معلم التربية الرياضية بمرحله التعليم الابتدائي و تطوير أدائه المهني" واستهدفت الدراسة وضع برنامج لتدريب وصقل معلم التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وتطوير أدائه المهني ، واستخدام الكاتبان المنهج الوصفي " الدراسات المسحية " واشتملت عينة البحث ثلاث فئات مختلفة هي معلمو ومعلمات التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بمحافظات الوجه القبلي وبلغ عددهم ١٦٥ موجهو وموجهات التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بمحافظات الوجه القبلي وبلغ عددهم ٤٥ والخبراء المتخصصون في مجال المناهج وتدريس التربية الرياضة وبلغ عددهم ١٥ وقام الكاتبان بتصميم ثلاث استمارات

استبيان بهدف تحديد المتطلبات المهنية اللازمة لمعلم التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي، وتحديد أهداف برنامج التدريب والصقل المقترح، وتصميم البرنامج المقترح في ضوء أهدافه، وتوصل الكاتبان إلى برنامج لتدريب وصقل معلم التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وتطوير أدائه المهني وأوصى الكاتبان بضرورة تطبيق البرنامج.

١٣- دراسة " إبراهيم عيسى محمد زغاري" ٢٠٠٨م (٢) بعنوان "مشكلات التوجيه الفني للتربية الرياضية للمرحلة الإعدادية بنين بمحافظة القليوبية" واستهدفت الدراسة التعرف على مشكلات الأكثر شيوعا للتوجيه الفني للتربية الرياضية لدى كل من المسئولين وموجهي التربية الرياضية للمرحلة الإعدادية بنين بمحافظة القليوبية ، واستخدام الكاتب المنهج الوصفي " الدراسات المسحية " واختيرت العينة بالطريقة العمدية من مجتمع البحث واشتملت على عدد ١٨٠ منها ٩ مسئولين بالمديرية ومديري الإدارات و ٢١ موجه أول و ١٥٠ مدرس أول و مدرس واستخدم الكاتب في أدوات جمع البيانات الاستبيان و المقابلة الشخصية و تحليل الوثائق والمقابلات والدراسات السابقة أهم النتائج ضعف الإعداد المهني لموجه التربية الرياضية ، تزايد العبء الإشرافي على الموجه نتيجة تزايد عدد المدارس التي يشرف عليها ، وأوصى الكاتب بضرورة تعديل شروط اختيار الموجهين وضرورة عقد دورات تدريبية للموجهين والمدرسين.

ثانيا :-الدراسات الأجنبية:

١- دراسة " أوسوليفان *Osullivan*" ١٩٨٣م (٦٢) بعنوان" تأثيرات التعليم أثناء الخدمة على فعالية التدريس لمعلمي التربية البدنية ذوى الخبرة" من خلال بناء منظومة بيئية تعليمية، وتدريب المعلمين على مقوماتها وعناصرها، وتطبيق ذلك علميًا على التلاميذ المستهدفين مع ملاحظتهم وتسجيل سلوكياتهم ثم تحليلها بعد ذلك، مع تعزيز العملية في شكل مؤتمرات تعقد للمعلمين متغذية راجعة لهم في شكل رزمة تعليمية وأشارت النتائج إلـى: النجاح الجزئي للرزمة التعليمية في تحسين معين لسلوك المعلم وتأثير قليل على زيادة التفاعل الحركي للتلاميذ أو المحافظة عليه .

٢- دراسة تايلور *Taylor, D.,* " ١٩٨٦م (٥٦) "الكشف عن آراء المعلمين بشأن التوجيه الفني الفعلي مقارناً بالتوجيه الفني المفضل لديهم في مدارس ألاسكا الصغيرة ": استهدفت الدراسة "الكشف عن آراء المعلمين في مدارس ألاسكا الصغيرة بشأن التوجيه الفني الفعلي مقارناً بالتوجيه الفني المفضل لديهم". ذلك بهدف التوصل إلى معلومات يمكن الاستفادة منها في تحسين مستوى التوجيه الفني  على معلمي المناطق المنعزلة ، ولتحقيق ذلك استخدم الكاتب المنهج الوصفي واختار الكاتب عينة البحث من المعلمين قوامها ٢٠٩ معلماً من مدارس ألاسكا . واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمقابلة الشخصية ، وتوصل الكاتب إلى النتائج التالية: وجود صراع بين دور الموجه كمساعد للمعلمين وكقائم بعملية التقويم مما أثر في مدى استيعاب المعلمين من عملية التوجيه الفني ، أوضحت الدراسة أن المعلمين في حاجة إلى مساعدة الموجه الفني لهم على النمو المهني وتوجيههم للقراءات المفيدة و يحبون الاشتراك في إجراء الدروس

النموذجية بتبادل الزيارات أثناء التدريس ، والاشتراك في التخطيط لبرامج الخدمات التربوية داخل المدرسة ، أوضحت الدراسة أن نسبة قليلة من المعلمين يعتبر أن الموجه دافعاً رئيسياً لمحاولة تطوير طرق التدريس.

٣- دراسة" كونكل *Conkle* "١٩٩٧م (٥٤) بعنوان "احتياجات معلمي التربية البدنية من برنامج التدريب أثناء الخدمة حيث أجرى مسح على ٢٦٥ من معلمي التربية البدنية ابتدائي وثانوي في ألاباما *Alabama* بهدف تقدير احتياجاتهم التي يأملون وجودها في برنامج التدريب أثناء العمل، مع التركيز على احتياجات التطوير المهني، وأفضل سبل تنظيم هذه البرامج وأوضاعها. وأشارت أهم النتائج إلـى أن مطالب معلمي التربية البدنية هي أن يقابل البرنامج احتياجاتهم الخاصة في الوقت الذي لا تتيح ذلك أغلب أدارت التعليم المحلية ذلك .

٤- دراسة "ماكبث كلير و نيكل سون لندسي *&Nicholson* *Macbeth, Cleer.* "٢٠٠١م (٦٠)بعنوان " التقويم لبرامج تدريب المعلمين المدربين بالتعليم الفني في استراليا " استهدفت هذه الدراسة تقويم برامج التدريب لمعلمي التعليم الفني في غرب استراليا ، وشملت عينة البحث على ٢٠٠ معلم من معلمي التعليم الفني خريجي الكليات المختلفة بهدف التعرف على نقاط القوة والضعف في برامج التدريب لمعلمي التعليم الفني ، وتم جمع المعلومات من خلال المقابلات مع الإداريين والمعلمين بالإضافة إلى استطلاع رأيهم حول هذه البرامج ، ومن نتائج هذه الدراسة أن البرامج الجامعية الحالية لإعداد معلمي التعليم الفني بالكليات غير مطورة وفي حاجة إلى التقويم حتى يمكن أن تطور وتلبي حاجات معلمي التعليم الفني كما أن برامج التدريب

أثناء الخدمة بقطاعات التعليم الفني لا تزال في حاجة إلى عملية تقويم وتطوير .

٥- دراسة " لويس آن *.Lewis, A*" ٢٠٠١م (٥٩) بعنوان " التطوير المهني للمعلمين وفقاً لحاجاتهم المهنية ودعم مهنة التدريس" استهدفت هذه الدراسة التطوير المهني للمعلمين وفقاً لحاجاتهم المهنية وتحديد دور الجامعات في الدعم المستمر للمعلمين كمهنيين ، كما استهدفت الدراسة تقديم خطة عملية للقادة التربويين لتحسين برامجهم التدريبية، وتكونت عينة الدراسة من ٥٥ معلماً و ٧٠ خبيراً في مجال التعليم ، وقد استخدم الكاتب أسلوب المقابلة الشخصية واستطلاع أرائهم وقد توصل الكاتب من خلال تحليل نتائج الدراسة إلى أن النمو المهني الجيد ضرورة ملحة لمهنة المعلم ، وان دور الجامعة قاصراً بعض الشيء ويجب أن يكون أثر فاعلية بالدعم المستمر لتدريب المعلمين ، وقد أوصت الدراسة بإعداد برامج جادة لتطوير و إعداد المعلم من خلال مناقشة أراء المعلمين وتطويره من قبل المتخصصين .

٦- دراسة والتر(*Walter*) ٢٠٠١م (٦٣) بعنوان " تحديد الأساليب المتبعة في عملية التوجيه من الموجهين على سلوك المعلمين في المدارس الثانوية" هدفت الدراسة إلى تحديد سلوك مشرفي المدارس الثانوية من وجهة نظر مجموعة من المشرفين والمعلمين الأوائل نحو درجة أهمية وتوفر العوامل المتعلقة بتوجيهات المشرف التربوي ومتابعتها واعتمدت الدراسة على الاستبيان والمقابلة الشخصية لتحديد التوقعات العملية لمهنة الإشراف وتكون الاستبيان من ٥٠ مفردة وطبقت على عينة

عشوائية منتقاة من ٥٧ معلماً بالمدارس الثانوية بولاية نورث إست (*North East*) وأجريت المقابلة الشخصية على مجموعة من المشرفين وذلك في الفترة من نوفمبر ١٩٩٩م حتى يناير ٢٠٠٠م وقد أظهرت نتائج الدارسة أهمية أربعة عشر عاملا من العوامل المتعلقة بتوجيهات المشرف التربوي ومتابعتها بدرجة عالية في حين أن عاملا واحدا متوسط الأهمية، وأوصت الدراسة بان القيادة في مجموعة العمل تتطلب مهارات سلوكية أساسية معينة لتحقيق إنتاجية .

٧- دراسة ساندار جين"*Sandra Jane*"٢٠٠١م(٥٧)بعنوان"دور أساليب الإشراف التربوي في النمو المهني والشخصي للمعلمين" هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور المشرف التربوي تجاه تسهيل النمو المهني والشخصي للمعلمين وتعزيز انتمائهم لمهنتهم خلال عمليات التقويم وتعرضت الدراسة إلى التطور التاريخي لمفهوم وأساليب الإشراف التربوي من عام ١٩٧٠م حتى عام ٢٠٠٠م وتم جمع البيانات عن طريق الاستبيان وطبق على معلمي المدارس العامة بالولايات المتحدة الأمريكية وتألف الاستبيان من خمسة مجالات أساسية هي تحقيق الأهداف تطوير المنهج الدراسي ، توجيه السلوك الصفي، أساليب الإشراف ، المتابعة. وأظهرت النتائج إجماع وجهات نظر المعلمين على أهمية دور المشرف التربوي في تحقيق المجالات المحددة بالدراسة بما يسمح بمواصلة النمو المهني للمعلم و الوعي باهتماماته التدريسية ورفع مستوى أدائه مما ينعكس ايجابيا على المستوى التحصيلي و المعرفي للطلاب وتفوقهم الأكاديمي وان حاجات النمو الإشرافي تتغير تبعا لتغير سنوات الخبرة وقد اقترحت الدراسة خلق بيئة صالحة لنمو المدرس من خلال عمليات الإشراف ، وضع ضوابط لاختيار المشرفين التربويين،

٨- وتأمين متطلبات الإشراف التربوي وممارسة عملية الإشراف بطابع المشاركة لتحقيق أهداف التوجيه الحديث.

**التعليق على الدراسات السابقة :**

اعتمد الكاتب على عدد من الدراسات المرجعية وقد بلغ عددها ٢١ دراسة وتم تقسيمها إلى قسمين وهى دراسات في التوجيه الفني والإشراف وبلغ عددها ١٤ دراسة و٧دراسات في التدريب أثناء الخدمةِ ، وتنقسم إلى ١٢ دراسة عربية و ٩ دراسة أجنبي، وسوف يتناول الكاتب التعليق على هذه الدراسات من خلال إلقاء الضوء على بعض النقاط الهامة.

- الأهداف:

يتضح من الدراسات السابقة أنها قد اهتمت بالتعرف على التوجيه الفني والبرامج التدريبية أثناء الخدمةِ و تهدف إلى تقويم التوجيه الفني لتحديد أساليبه وسائله ومتطلباته ومهامه و مفاهيمه ومبادئه والكفايات الفنية والإشرافية اللازمة والفعلية لموجهي التربية الرياضية. والتعرف على الاحتياجات من برامج التدريب أثناء الخدمة و كيفية إعدادها .

المنهج:

اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي " الأسلوب المسحي

- العينة:

اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام عينات انحصرت في "معلمين ، موجهين ، موجهات ، خبراء " وتراوحت أعداد العينات المستخدمة في الدراسات السابقة بين ٩ إلى ٣١٣ فرداً و وذلك يرجع لطبيعة وأهداف كل دراسة.

- وسائل جمع البيانات:

اتفقت الدراسات السابقة على استخدام وسائل جمع البيانات الآتية المقابلة الشخصية، الاستبيان- وتحليل الكتب والمراجع " واختلفت في وسائل أخرى طبقا لطبيعة وأهداف كل دراسة.

- المعالجات الإحصائية:

اتفقت الدراسات السابقة على استخدام الأساليب الإحصائية الأولية مثل " المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ، معاملات الارتباط ، الميزان التقديري ، النسبة المئوية ، الدرجة المقدرة " وهذا يتفق مع الأساليب التي استخدمها الكاتب ، واختلفت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات لكل دراسة على حداها وذلك طبقا لطبيعة وأهداف كل منها .

## مدى الاستفادة من الدراسات السابقة :

باستعراض الدراسات السابقة التي تمكن الكاتب من التوصل إليها أتضح أنها تلقى الضوء على كثير من النقاط الهامة التي تفيد البحث الحالي وقد أمدت نتائج الدراسات السابقة العون للباحث في تحليل وتحديد مكونات أهداف البحث وفي ضوئها تم صياغة التساؤلات ، وتحديد المنهج والعينة وأدوات ووسائل جمع البيانات والأسلوب الإحصائي الملائم وكيفية عرض النتائج ومناقشتها.

الاستفادة التي تحققت من الدراسات السابقة:

- تحديد الإجراءات المناسبة لهذا البحث والتي يمكن أن تودي إلى تحقيق أهدافه في خطوات علمية منهجية.
- توجيه الكاتب لأهم المراجع المرتبطة بالبحث.
- تحديد المنهج المناسب والملائم لطبيعة البحث.
- تحديد مجتمع وعينة البحث .

- تحديد أدوات جمع البيانات المناسبة "المقابلة الشخصية، الاستبيان وتحليل الكتب والمراجع".
- تحديد خطوات تصميم برامج التدريب أثناء الخدمة .
- تحديد المعالجات الإحصائية المناسبة.

## الفصل الثالث :
## المنهج

استخدم الكاتب المنهج الو صفى " الدراسات المسحية " وذلك لمناسبته لتحقيق الأهداف .

### المجتمع والعينة :

١- الخبراء بكليات التربية والتربية الرياضية المتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس والتربية وعلم النفس و موجهي التربية الرياضية الأوائل بمديرية التربية والتعليم بأسيوط ، والبالغ عددهم ١٩ تسعة عشر خبير.

٢- موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسيوط والبالغ عددهم ٥٣ ثلاثة وخمسون موجهاً، وقد قام الكاتب باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية والبالغ عددهم ٣١ أحدي وثلاثون موجهاً من مجتمع البحث، بنسبة مئوية بلغت ٥٨.٤٩% كما هو موضح بجدول (١) .

٣- معلمي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسيوط الحاصلين على بكالوريوس تربية رياضية ومارسوا المهنة خمس سنوات على الأقل والبالغ عددهم ٩٤ أربعة وتسعون معلماً، وقد قام الكاتب باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية والبالغ عددهم ٧٢ اثنان وسبعون معلماً من مجتمع البحث، بنسبة مئوية بلغت ٧٦.٦٠% . كما هو موضح بجدول (١) .

وتم استبعاد عدد ١٢ موجهاً، ١٢ معلماً، وذلك لعدم استيفاء بعضهم الاستمارات بشكل صحيح وكذلك لعدم تواجد البعض الأخر بسبب السفر أو الأجازات .

جدول ( ١ ) توصيف العينة

| البيان | العدد الكلي | الدراسة الاستطلاعية | المستبعدين | العينة | نسبة العينة للمجتمع الأصلي |
|---|---|---|---|---|---|
| موجهي التربية الرياضية | ٥٣ | ١٠ | ١٢ | ٣١ | ٥٨.٤٩% |
| معلمي التربية الرياضية | ٩٤ | ١٠ | ١٢ | ٧٢ | ٧٦.٦٠% |
| الإجمالي | ١٤٧ | ٢٠ | ٢٤ | ١٠٣ | ٧٠.٠٧% |

**أدوات جمع البيانات :**

استخدم الكاتب لجمع البيانات الأدوات الآتية :

١ ـ تحليل المحتوي:

قام الكاتب بتحليل المراجع والدراسات التي أجريت في هذا المجال وذلك للتعرف على الخطوات الواجب إتباعها لتحقيق أهداف البحث وكذلك تحليل الوثائق والسجلات الخاصة بمعلمي وموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وذلك للتعرف على الأعداد الفعلية لهم ودرجاتهم الوظيفية والبرامج التدريبية التي حضروها، كل هذا أفاد الكاتب في التعرف على طبيعة ومتطلبات عملهم على مختلف المستويات وذلك من خلال التعرف على بطاقة الوصف الوظيفي مرفق (٨ ) وبرنامج تدريبي للترقية لوظيفة ناظر وما في مستواها مرفق (٩) وقانون كادر المعلمين مرفق (١٠).

٢ ـ المقابلة الشخصية:

قام الكاتب بإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع معلمي وموجهي التربية الرياضية بمحافظة أسيوط على مختلف مستوياتهم الوظيفية وذلك للتعرف على متطلبات العمل المهني و طبيعة وظائفهم والاحتياجات الواجب توافرها في برامج التدريب المقدمة لهم والوقوف على مدى الرضا عن الأسلوب الحالي للترقية لوظائف التوجيه.

*** خطوات إعداد استمارة الاستبيان:**

حيث اتبع الكاتب الخطوات الإجرائية التالية:

١ ـ القراءة والإطلاع:

قام الكاتب بالإطلاع على العديد من الدراسات السابقة المرتبطة بمجال الدراسة الحالية ونذكر منها الدراسات رقم (٥)، (٢٢)، (٢٦)، (٣٢)، (٨)، (١٩)، (٣٧)، (١٤)، (٣٥)، (٢)، (٥٦)،(٥٥)، (٦١)، (٦٤)، (٥٤)، (٦٠)، (٥٩)، (٦٣)، (٥٧)، (٥٨)، وأيضا المراجع مثل (٤)، (٥)، (٦)، (٧)، (١٣)، (٢٤)، (٢٩)، (٣٦)، (٣٨)، (٤٠)، (٤١)، (٤٢)، (٤٣)، (٤٤)، وبطاقة الوصف الوظيفي مرفق(٨ )، وقانون كادر المعلمين مرفق(١٠)، للتعرف على متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي .

٢ ـ تحديد محاور الاستبيان:

بعد الإطلاع على الدراسات والبحوث العلمية وتحديد الهدف من الاستبيان قام الكاتب بوضع مجموعة من المحاور للاستبيان وقام بعرضها على مجموعة من الخبراء في مجال المناهج وطرق التدريس و موجهي التربية الرياضية الأوائل وموجه عام التربية

الرياضية وعددهم (١٩) تسعة عشر خبير بحيث لا تقل مدة خبرتهم عن عشرة سنوات في المجال أو أستاذ مساعد على الأقل مرفق(١) وذلك في الفترة من ٤ / ١٠ / ٢٠٠٨م إلى ٩ / ١٠ / ٢٠٠٨م لإبداء الرأي في مدي مناسبة هذه المحاور لموضوع البحث مرفق(٢) ، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول ( ٢ )

أراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الاستبيان ( ن = ١٩)

| م | المحور | رأي الخبير | | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| | | موافق | غير موافق | |
| ١ | متطلبات مهنية | ١٩ | ــ | ١٠٠% |
| ٢ | متطلبات تربوية | ١٧ | ٢ | ٨٩ % |
| ٣ | متطلبات إدارية | ١٨ | ١ | ٩٥% |
| ٤ | متطلبات اجتماعية | ١٧ | ٢ | ٨٩ % |
| ٥ | متطلبات شخصية | ١٩ | ــ | ١٠٠% |
| ٦ | متطلبات ثقافية | ١٦ | ٣ | ٨٤ % |

يتضح من جدول (٢):

أن النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الاستبيان تتراوح ما بين (٨٤% :١٠٠%) وبناءاً على ذلك تم موافقة الخبراء على جميع محاور الاستبيان.

٣ ـ صياغة عبارات الاستبيان :

قام الكاتب بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان وقد بلغ عدد العبارات ( ١١١) مائة وأحدي عشر عبارة موزعة على محاور الاستبيان كالتالي:

١ ـ متطلبات مهنيةوتتضمن ( ٢٩ ) تسعة وعشرون عبارة .
٢ ـ متطلبات تربويةوتتضمن ( ٢٠ ) عشرون عبارة .
٣ ـ متطلبات إداريةوتتضمن ( ١٤ ) أربعة عشر عبارة .
٤ ـ متطلبات اجتماعيةوتتضمن ( ١٣ ) ثلاثة عشر عبارة .
٥ ـ متطلبات شخصيةوتتضمن ( ٢٧ ) سبعة وعشرون عبارة .
٦ ـ متطلبات ثقافية وتتضمن ( ٨ ) ثماني عبارات .

وقد روعي عند صياغة العبارات أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وان تكون لغة كل عبارة صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.

٤ ـ الصورة المبدئية للاستبيان :

قام الكاتب بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال المناهج وطرق التدريس و موجهي التربية الرياضية الأوائل وموجه عام التربية الرياضية مرفق (١) في الفترة من ١١ /١٠/ ٢٠٠٨م إلى ٢٥ / ١٠ / ٢٠٠٨م وذلك لإبداء الرأي في مدي مناسبة العبارات لمحاور الاستبيان مرفق (٣) وطلب من السادة الخبراء حذف أو تعديل أو إضافة أي عبارات ، والجداول (٣) (٤)توضح النتيجة على التوالي.

جدول ( ٣ ) النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان

( ن = ١٩ )

| المحاور | العبـــــارات | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | ١٠ |
| | تكرارها | ١٩ | ٩ | ١٩ | ١٩ | ١٧ | ١١ | ١٣ | ١٤ | ١٦ | ١٠ |
| | النسبة المئوية | ١٠٠ % | ٤٧ % | ١٠٠ % | ١٠٠ % | ٨٩ % | ٥٨ % | ٦٨ % | ٧٤ % | ٨٤ % | ٥٣ % |
| | رقم العبارة | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ | ١٩ | ٢٠ |
| | تكرارها | ١٦ | ١٧ | ١٨ | ٩ | ١٤ | ١٨ | ١٧ | ١٣ | ١٢ | ١٥ |
| تطلبات مهنية | النسبة المئوية | ٨٤ % | ٨٩ % | ٩٥ % | ٤٧ % | ٧٤ % | ٩٥ % | ٨٩ % | ٦٨ % | ٦٣ % | ٧٩ % |

| رقم العبارة | ٢١ | ٢٢ | ٢٣ | ٢٤ | ٢٥ | ٢٦ | ٢٧ | ٢٨ | ٢٩ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تكرارها | ١٨ | ١٧ | ٨ | ١٧ | ١٨ | ١٩ | ١٩ | ١٦ | ١٤ | |
| النسبة المئوية | ٩٥ % | ٨٩ % | ٤٢ % | ٨٩ % | ٩٥ % | ١٠٠ % | ١٠٠ % | ٨٤ % | ٧٤ % | |

تم إضافة عدد ( ١ ) واحد عبارة

| رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | ١٠ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تكرارها | ١٨ | ١٣ | ١٩ | ١٩ | ١٦ | ١٨ | ١٩ | ١٥ | ١٠ | ١٤ |
| النسبة المئوية | ٩٥ % | ٦٨ % | ١٠٠ % | ١٠٠ % | ٨٤ % | ٩٥ % | ١٠٠ % | ٧٩ % | ٥٣ % | ٧٤ % |
| رقم العبارة | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ | ١٩ | ٢٠ |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تكرارها | ١٤ | ١٣ | ١٧ | ١٩ | ١٩ | ١٩ | ١٥ | ١٣ | ١٢ | ١٤ |
| النسبة المئوية | ٧٤ % | ٦٨ % | ٨٩ % | ١٠٠ % | ١٠٠ % | ١٠٠ % | ٧٩ % | ٦٨ % | ٦٣ % | ٧٤ % |
| تم إضافة عدد ( ٢ ) اثنان عبارة | | | | | | | | | | |

تابع جدول ( ٣ )

النسبة المئوية لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان ( ن = ١٩ )

| المحاور | العبـــــارات | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات إجراءات | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | ١٠ |
| | تكرارها | ١٩ | ١٩ | ١٩ | ١٩ | ١٩ | ١٧ | ١٩ | ١٥ | ١٦ | ١٩ |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ٨٩% | ١٠٠% | ٧٩% | ٨٤% | ١٠٠% |
| رقم العبارة | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | | | | | | |
| تكرارها | ١٣ | ١٩ | ١٩ | ١٥ | | | | | | |
| النسبة المئوية | ٦٨% | ١٠٠% | ١٠٠% | ٧٩% | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات اجتماعية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | ١٠ |
| | تكرارها | ١٩ | ١٩ | ١٢ | ١٨ | ١٩ | ١٨ | ١٨ | ١٥ | ١٩ | ١٨ |
| | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ٦٣% | ٩٥% | ١٠٠% | ٩٥% | ٩٥% | ٧٩% | ١٠٠% | ٩٥% |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | رقم العبارة | ١١ | ١٢ | ١٣ | | | | | | | |
| | تكرارها | ١٩ | ١٤ | ١٥ | | | | | | | |
| | النسبة المئوية | ١٠٠ % | ٧٤ % | ٧٩ % | | | | | | | |
| | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ | ١٠ |
| | تكرارها | ١٩ | ١٩ | ١١ | ١٦ | ١٩ | ١٩ | ١٨ | ١٧ | ١٩ | ١٧ |
| | النسبة المئوية | ١٠٠ % | ١٠٠ % | ٥٨ % | ٨٤ % | ١٠٠ % | ١٠٠ % | ٩٥ % | ٨٩ % | ١٠٠ % | ٨٩ % |
| متطلبات شخصية | رقم العبارة | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ | ١٩ | ٢٠ |
| | تكرارها | ١٨ | ١٧ | ١٧ | ١٣ | ١٨ | ١٨ | ١٢ | ١٧ | ١٨ | ١٨ |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| النسبة المئوية | ٩٥% | ٨٩% | ٨٩% | ٦٨% | ٩٥% | ٩٥% | ٦٣% | ٨٩% | ٩٥% | ٩٥% |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رقم العبارة | ٢١ | ٢٢ | ٢٣ | ٢٤ | ٢٥ | ٢٦ | ٢٧ |
| تكرارها | ١٢ | ١٣ | ١٩ | ١٧ | ١٩ | ١١ | ١٥ |
| النسبة المئوية | %٦٣ | %٦٨ | ١٠٠% | ٨٩% | ١٠٠% | ٥٨% | ٧٩% |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات ثقافية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
| | تكرارها | ١٩ | ١٩ | ١٥ | ١٤ | ١٦ | ١٥ | ١٧ | ١٤ |
| | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | %٧٩ | ٧٤% | %٨٤ | ٧٩% | ٨٩% | ٧٤% |

ويتضح من جدول (٣) ما يلي :

أن النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان تتراوح ما بين (٤٢ % : ١٠٠% ) وبذلك تم حذف ( ٢١ ) أحدي وعشرون عبارة ، وكذلك إضافة عدد (٣) ثلاثة عبارات ، فأصبحت بذلك عدد عبارات الاستبيان (٩٣) ثلاثة وتسعون عبارة.

جدول ( ٤ )

عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية للاستبيان

| المحاور | عدد العبارات في الصورة المبدئية | عدد العبارات المحذوفة | أرقام العبارات المحذوفة | عدد العبارات المضافة | عدد العبارات المتفق عليها |
|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات مهنية | ٢٩ | ٨ | ٢ ، ٦ ، ٧ ، ١٠، ١٤ ، ١٨ ، ١٩، ٢٣ | ١ | ٢٢ |
| متطلبات تربوية | ٢٠ | ٥ | ٢، ٩، ١٢، ١٩،١٨ | ٢ | ١٧ |
| متطلبات إدارية | ١٤ | ١ | ١١ | – | ١٣ |
| متطلبات اجتماعية | ١٣ | ١ | ٣ | – | ١٢ |
| متطلبات شخصية | ٢٧ | ٦ | ٣ ، ١٤ ، ١٧ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٦ | – | ٢١ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات ثقافية | ٨ | – | – | – | ٨ |
| المجموع الكلي | ١١١ | ٢١ | | ٣ | ٩٣ |

ويتضح من جدول ( ٤ ) ما يلي : تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة اقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة ( ٢١ ) أحدي وعشرون عبارة ، وكذلك إضافة عدد ( ٣ ) ثلاثة عبارات ، فأصبحت بذلك بعدد عبارات الاستبيان ( ٩٣ ) ثلاثة وتسعون عبارة.

٥ ـ الصورة النهائية للاستبيان :

توصل الكاتب إلى الاستبيان في صورته النهائية عند (٩٣) ثلاثة وتسعون عبارة موزعة كالتالي:

١ ـ متطلبات مهنية وتتضمن ( ٢٢ ) اثنان وعشرون عبارة .
٢ ـ متطلبات تربوية وتتضمن ( ١٧ ) سبعة عشر عبارة .
٣ ـ متطلبات إدارية وتتضمن ( ١٣ ) ثلاثة عشر عبارة .
٤ ـ متطلبات اجتماعية وتتضمن ( ١٢ ) أثني عشر عبارة .
٥ ـ متطلبات شخصية وتتضمن ( ٢١ ) أحدي عشر عبارة .
٦ ـ متطلبات ثقافية وتتضمن ( ٨ ) ثماني عبارات .

وقد قام الكاتب بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتسبة إلية بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها مرفق (٤).

٦ ـ الدراسة الاستطلاعية:

قام الكاتب بأجراء دراسة استطلاعية حيث قام بتطبيق الاستبيان على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية عددها (٢٠) عشرون فرداً في الفترة من ١١/٨/ ٢٠٠٨م إلى١٠ / ١١ / ٢٠٠٨م ثم قام الكاتب بإعادة تطبيق الاستبيان على نفس العينة بفارق زمني مدته (١٥) خمسة عشر يوم في الفترة من ٢٦/ ١١ / ٢٠٠٨م إلى٢٩/١١/ ٢٠٠٨م، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبته للتطبيق على عينة البحث

٧ـ المعاملات العلمية للاستبيان :

قام الكاتب بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أ ـ الصدق:

لحساب صدق الاستبيان استخدم الكاتب الطرق التالية: صدق المحتوى و صدق الاتساق الداخلي.

أولاً: صدق المحتوى:

قام الكاتب بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال المناهج وطرق التدريس وموجهي التربية الرياضية الأوائل وموجه عام التربية الرياضية وذلك لإبداء الرأي في ملائمة الاستبيان فيما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور المنتسبة إليه وقد سبق الإشارة إليه بجدول (٣).

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الكاتب بتطبيقه على عينة عددها ( ٢٠ ) عشرون فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان.

جدول ( ٥ )معامل الارتباط بين درجة كل عبارة
من عبارات الاستبيان ودرجة المحور المنتسبة إلية ( ن = ٢٠ )

| المحاور | العبـــــارات | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات مهنية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ |
| | معامل الارتباط | ٠.٧٧ | ٠.٨٥ | ٠.٩٠ | ٠.٨٤ | ٠.٩٤ | ٠.٩٠ | ٠.٦٣ | ٠.٧٥ | ٠.٦٨ |
| | رقم العبارة | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ |
| | معامل الارتباط | ٠.٨٤ | ٠.٧٧ | ٠.٦٠ | ٠.٧٧ | ٠.٧٧ | ٠.٨٤ | ٠.٩٠ | ٠.٧٧ | ٠.٦٦ |
| | رقم العبارة | ١٩ | ٢٠ | ٢١ | ٢٢ | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | معامل الارتباط | ٠.٧٧ | ٠.٧٥ | ٠.٧٧ | ٠.٨٥ | | | | | |
| متطلبات تربوية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ |
| | معامل الارتباط | ٠.٧٤ | ٠.٦٩ | ٠.٨٤ | ٠.٧٥ | ٠.٦٤ | ٠.٧٧ | ٠.٦١ | ٠.٦٥ | ٠.٥٧ |
| | رقم العبارة | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | |
| | معامل الارتباط | ٠.٧١ | ٠.٦٥ | ٠.٧٤ | ٠.٥٤ | ٠.٧٢ | ٠.٦٦ | ٠.٦٦ | ٠.٦٩ | |
| متطلبات إدارية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ |
| | معامل الارتباط | ٠.٩٦ | ٠.٦٣ | ٠.٨٧ | ٠.٦١ | ٠.٦٤ | ٠.٧٥ | ٠.٧٢ | ٠.٥٨ | ٠.٩٦ |
| | رقم العبارة | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | | | | | |
| | معامل الارتباط | ٠.٥٢ | ٠.٩٠ | ٠.٧٧ | ٠.٨٣ | | | | | |
| متطلبات اجتماعية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ |
| | معامل الارتباط | ٠.٥٧ | ٠.٧٦ | ٠.٦٥ | ٠.٦٦ | ٠.٥١ | ٠.٧٩ | ٠.٧٩ | ٠.٧٩ | ٠.٦٨ |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | رقم العبارة | ١٠ | ١١ | ١٢ | | | | | | |
| | معامل الارتباط | ٠.٧٢ | ٠.٥١ | ٠.٦٩ | | | | | | |
| متطلبات شخصية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ |
| | معامل الارتباط | ٠.٦٨ | ٠.٦٤ | ٠.٦٨ | ٠.٦٤ | ٠.٨٣ | ٠.٧١ | ٠.٦٧ | ٠.٥٥ | ٠.٩٠ |
| | رقم العبارة | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ |
| | معامل الارتباط | ٠.٧٢ | ٠.٥١ | ٠.٧٠ | ٠.٧٦ | ٠.٩٠ | ٠.٨٣ | ٠.٦٨ | ٠.٦٧ | ٠.٦٣ |
| | رقم العبارة | ١٩ | ٢٠ | ٢١ | | | | | | |
| | معامل الارتباط | ٠.٦٧ | ٠.٦٢ | ٠.٦٧ | | | | | | |
| متطلبات ثقافية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | |
| | معامل الارتباط | ٠.٧٧ | ٠.٧٦ | ٠.٨٨ | ٠.٨٢ | ٠.٧٢ | ٠.٨٢ | ٠.٧٦ | ٠.٨٢ | |

قيمة ( ر ) الجد ولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ٠.٤٢٣ ، ويتضح من جدول (٥): تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور المنتسبة إلية ما بين (٠.٥١ : ٠.٩٦) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

جدول ( ٦ ) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة

من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ( ن = ٢٠ )

| المحاور | العبـــــارات | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات مهنية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
| | معامل الارتباط | ٠.٦٨ | ٠.٩٠ | ٠.٨٧ | ٠.٨٨ | ٠.٨٨ | ٠.٨٧ | ٠.٦٦ | ٠.٦٨ |
| | رقم العبارة | ٩ | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ |
| | معامل الارتباط | ٠.٦٠ | ٠.٨٨ | ٠.٧٥ | ٠.٥٠ | ٠.٧٢ | ٠.٧٧ | ٠.٨٨ | ٠.٨٧ |
| | رقم العبارة | ١٧ | ١٨ | ١٩ | ٢٠ | ٢١ | ٢٢ | | |
| | معامل الارتباط | ٠.٧١ | ٠.٥٤ | ٠.٧٥ | ٠.٦٨ | ٠.٧٥ | ٠.٩٠ | | |

| المتطلبات | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات تربوية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٩ |
| | معامل الارتباط | ٠.٦٩ | ٠.٦٨ | ٠.٨٤ | ٠.٧٣ | ٠.٦١ | ٠.٧٢ | ٠.٥٨ | ٠.٦٦ | ٠.٥٦ |
| | رقم العبارة | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | |
| | معامل الارتباط | ٠.٧٠ | ٠.٦٧ | ٠.٦٧ | ٠.٥١ | ٠.٧٢ | ٠.٦٧ | ٠.٦٦ | ٠.٧١ | |

| المتطلبات | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات إدارية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
| | معامل الارتباط | ٠.٨٤ | ٠.٦٤ | ٠.٧٣ | ٠.٦١ | ٠.٧٠ | ٠.٦٦ | ٠.٦٧ | ٠.٦٧ |
| | رقم العبارة | ٩ | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | | | |
| | معامل الارتباط | ٠.٨٤ | ٠.٦٠ | ٠.٧٤ | ٠.٦٦ | ٠.٦٦ | | | |

| المتطلبات | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| متطلبات اجتماعية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
| | معامل الارتباط | ٠.٦٧ | ٠.٦٥ | ٠.٥٩ | ٠.٦٨ | ٠.٥٨ | ٠.٦٤ | ٠.٦٤ | ٠.٦٤ |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | رقم العبارة | ٩ | ١٠ | ١١ | ١٢ | | | | |
| | معامل الارتباط | ٠.٦١ | ٠.٦٣ | ٠.٦٠ | ٠.٦٤ | | | | |
| متطلبات شخصية | رقم العبارة | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
| | معامل الارتباط | ٠.٦٦ | ٠.٦١ | ٠.٦٧ | ٠.٦١ | ٠.٨٧ | ٠.٦٦ | ٠.٦٨ | ٠.٦٠ |
| | رقم العبارة | ٩ | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ |
| | معامل الارتباط | ٠.٨٨ | ٠.٧٥ | ٠.٥٠ | ٠.٧٢ | ٠.٧٧ | ٠.٨٨ | ٠.٨٧ | ٠.٧١ |

قيمة ( ر ) الجد ولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ٠.٤٢٣ ، ويتضح من جدول( ٦ ) : تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٥٠ : ٠.٩٠) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

جدول ( ٧ )

معامل الارتباط بين مجموع درجات كل محور

والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٠)

| م | المحاور | معامل الارتباط |
|---|---|---|
| ١ | متطلبات مهنية | ٠.٩٧ |
| ٢ | متطلبات تربوية | ٠.٩٨ |
| ٣ | متطلبات إدارية | ٠.٩٢ |
| ٤ | متطلبات اجتماعية | ٠.٩٣ |
| ٥ | متطلبات شخصية | ٠.٩٨ |
| ٦ | متطلبات ثقافية | ٠.٩٣ |

قيمة ( ر ) الجد ولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ٠.٤٢٣

يتضح من الجدول( ٧ ): تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ما بين( ٠.٩٢ : ٠.٩٨ ) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب ـ الثبات :

للتأكد من ثبات الاستبيان قام الكاتب باستخدام الطرق التالية :

أولاً: طريقة التطبيق وإعادة التطبيق.

ثانياً: طريقة التجزئة النصفية باستخدام معامل ألفا لكرونباخ.

أولاً: طريقة التطبيق وإعادة التطبيق:

قام الكاتب بتطبيق الاستبيان على عينة عددها ( ٢٠ ) عشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ثم قام الكاتب بإعادة تطبيق الاستبيان على نفس العينة بفارق زمني مدته ( ١٥) خمسة عشر يوم في الفترة من ٨ / ١١ / ٢٠٠٨م إلى ٢٩ / ١١ / ٢٠٠٨م ، وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول ( ٨ )

معامل الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق للاستبيان (ن =٢٠ )

| م | الأبعاد | التطبيق الأول | | التطبيق الثاني | | معامل الارتباط |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | م | ع | م | ع | |
| ١ | متطلبات مهنية | ٥٩.٢٥ | ٤.٣٣ | ٦٠.٦٠ | ٤.٣٠ | ٠.٩١ |
| ٢ | متطلبات تربوية | ٤٥.٠٥ | ٣.٨٦ | ٤٣.٧٥ | ٣.٨٤ | ٠.٩٥ |
| ٣ | متطلبات إدارية | ٣٥.٢٥ | ٣.٣٢ | ٣٤.٠٥ | ٣.١٧ | ٠.٩١ |
| ٤ | متطلبات اجتماعية | ٣٣.٩٥ | ١.٧٠ | ٣٣.٢٥ | ١.٧٤ | ٠.٨٦ |
| ٥ | متطلبات شخصية | ٥٩.٦٥ | ٣.٤٧ | ٦٠.٧٠ | ٣.١٨ | ٠.٩٤ |
| ٦ | متطلبات ثقافية | ٢٠.٥٥ | ١.٩٣ | ٢٠.١٠ | ١.٩٧ | ٠.٩٠ |
| الدرجة الكلية | | ٢٥٣.٧٠ | ١٥.٦٨ | ٢٥٢.٤٥ | ١٥.٨١ | ٠.٩٧ |

قيمة ( ر ) الجد ولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ٠.٤٢٣
يتضح من جدول ( ٨ ): تراوحت قيم معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لأبعاد الاستبيان ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٥) كما بلغ معامل الارتباط للاستبيان ككل ( ٠.٩٧ ) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

ثانياً: طريقة التجزئة النصفية باستخدام معامل ألفا لكرونباخ :

للتأكد من ثبات الاستبيان قام الكاتب باستخدام طريقة التجزئة النصفية عن طريق معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة عددها ( ٢٠ ) عشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية وجدول ( ٩ ) يوضح ذلك .

جدول ( ٩ ) معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية

باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان ( ن = ٢٠ )

| م | الاستبيان | معامل الارتباط |
|---|---|---|
| ١ | متطلبات مهنية | ٠.٩٤ |
| ٢ | متطلبات تربوية | ٠.٩٢ |
| ٣ | متطلبات إدارية | ٠.٩٣ |
| ٤ | متطلبات اجتماعية | ٠.٨٩ |
| ٥ | متطلبات شخصية | ٠.٩٤ |
| | الدرجة الكلية | ٠.٩٥ |

قيمة ( ر ) الجد ولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ٠.٤٢٣

يتضح من جدول ( ٩ ): تراوحت معاملات ألفا لمحاور الاستبيان ما بين ( ٠.٨٩ : ٠.٩٤ ) ، كما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للاستبيان ( ٠.٩٥ ) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

٩- تصحيح استمارات الاستبيان:

بعد الانتهاء من التطبيق قام الكاتب بتصحيح الاستمارات من خلال ميزان تقديري ثلاثي، وقد تم تصحيح الاستمارات كالتالي:

- موافق ( ٣ ) ثلاثة درجات.
- إلى حد ما ( ٢ ) درجتان .
- غير موافق ( ١ ) درجة واحدة .

وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قام الكاتب برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

إجراءات تصميم البرنامج:

خطوات إعداد البرنامج المقترح :

وقام الكاتب بتصميمه على النحو التالي:

١ - تحليل المحتوي .
٢ - المقابلة الشخصية.
٣ - تحديد أهداف البرنامج.
٤ - تحديد محتوى البرنامج.
٥- الصورة المبدئية للبرنامج المقترح.
٦ - البرنامج المقترح في صورته النهائية .

١ ـ تحليل المحتوي:
قام الكاتب بتحليل المراجع والدراسات السابقة المرتبطة بمجال الدراسة الحالية ونذكر منها الدراسات رقم (٢٢)، (٢١)،(٣٤)، (٥٦)، (٥٥)، (٦١)، (٥٤)، (٦٠)، (٥٩)، (٦٣)، (٥٧)، (٥٨)، والمراجع مثل (١٣)، (٢٣)، (٢٩)، (٣٨)، (٤٠)، (٤١)، (٤٢)،(٤٤) وكذلك النتائج التي توصل إليها الكاتب من استمارة تحديد متطلبات العمل المهني مرفق (٥) والبرنامج التدريبي للترقية لوظيفة ناظر مرفق (٩) وذلك للتعرف على الخطوات الواجب إتباعها في تصميم البرامج التدريبية أثناء الخدمة لتحقيق أهداف البحث.

٢ ـالمقابلة الشخصية:

قام الكاتب بإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع السادة الخبراء مرفق (١) للتعرف على كيفية تصميم البرامج التدريبية أثناء الخدمة وكذلك قام الكاتب بإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع معلمي وموجهي التربية الرياضية بأسيوط على مختلف مستوياتهم الوظيفية وذلك للتعرف على متطلبات العمل المهني و طبيعة وظائفهم والاحتياجات الواجب توافرها في برامج التدريب المقدمة لهم.

٣ ـ تحديد أهداف البرنامج:
قام الكاتب بتحديد أهداف البرنامج وذلك من خلال النتائج التي توصل إليها من استمارة تحديد متطلبات العمل المهني مرفق (٥) والبرنامج التدريبي للترقية لوظيفة ناظر مرفق (٩).

٤ـ تحديد محتوى البرنامج :

بعد الإطلاع على المراجع والدراسات والبحوث العلمية وكذلك من النتائج التي توصل إليها الكاتب من استمارة تحديد متطلبات العمل المهني وكذلك من خلال أهداف وأسس البرنامج قام الكاتب بوضع مجموعة من الموضوعات للتدريب والصقل في ضوء متطلبات العمل المهني وكذلك قام الكاتب بوضع عدد الساعات النظرية والتطبيقية المقترحة اللازمة لكل لموضوع والتي تمثلت في الآتي:

١ ـ المتطلبات المهنية وتتضمن (١٨) موضوع عدد الساعات (٥٦) ساعة.

٢ ـ المتطلبات التربوية وتتضمن ( ٦ ) موضوع عدد الساعات (١٢) ساعة.

٣ ـ المتطلبات الإدارية وتتضمن ( ٧ ) موضوع عدد الساعات (٢٢) ساعة.

٤ ـ المتطلبات الاجتماعية وتتضمن ( ٧ ) موضوع عدد الساعات (١٦) ساعة.

٥ ـ المتطلبات الشخصية وتتضمن ( ٤ ) موضوع عدد الساعات (٨) ساعات.

٦ ـ المتطلبات الثقافية وتتضمن ( ٤ ) موضوع عدد الساعات (١٢) ساعة.

٥ ـ الصورة المبدئية للبرنامج المقترح :

قام الكاتب بإعداد الصورة المبدئية للبرنامج المقترح مرفق (٦) وتم عرضه على مجموعة من الخبراء في مجال المناهج وطرق التدريس و موجهي التربية الرياضية الأوائل مرفق (١) في الفترة من ١٤/ ٢ / ٢٠٠٩م إلى ٥/ ٣ / ٢٠٠٩م وذلك للتعرف على مدي مناسبة الأهداف الموضوعة للبرنامج المقترح وكذلك أسسه و محتواه

والإطار الزمني لتنفيذه وأماكن التدريب والأساليب والوسائل المستخدمة في التدريب و شروط الالتحاق به وأساليب التقييم. وطلب من الخبراء حذف أو تعديل أو إضافة أي موضوع وكذلك مناسبة عدد الساعات لكل موضوع. وجدول (١٠) ، (١١) يوضحا النقاط التي تم الاتفاق عليها وكذلك التي تم استبعادها.

جدول ( ١٠ )النسبة المئوية لأراء الخبراء حول الصورة للبرنامج المقترح ( ن =١٩ )

| النقاط الرئيسية | النقـــاط الفرعية | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| أهداف البرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
| | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ٧٩% | ٨٩% | ٨٤% | ٧٤% | ٧٤% | ٨٩% |
| | رقم النقاط | ٩ | ١٠ | ١١ | ١٢ | | | | |
| | النسبة المئوية | ٥٨% | ١٠٠% | ٨٩% | ٧٤% | | | | |
| أسس البرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | | |
| | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ٧٤% | ٧٩% | ٧٩% | | |
| المتطلبات المهنية | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ٨٩% | ٧٩% |
| | | رقم النقاط | ٩ | ١٠ | ١١ | ١٢ | ١٣ | ١٤ | ١٥ | ١٦ |
| | | النسبة المئوية | ٩٥% | ١٠٠% | ١٠٠% | ٨٤% | ٧٤% | ١٠٠% | ٨٤% | ٥٨% |
| | | رقم النقاط | ١٧ | ١٨ | | | | | | |
| | | النسبة المئوية | ٦٨% | ٧٤% | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتطلبات التربوية | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | |
| | | النسبة المئوية | ١٠٠% | ٨٩% | ٩٥% | ٧٩% | ٧٤% | ٨٤% | |
| | المتطلبات الإدارية | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ |
| | | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ٩٥% | ١٠٠% | ١٠٠% | ٨٩% | ٧٩% |

تابع جدول ( ١٠ )النسبة المئوية لأراء الخبراء

حول الصورة المبدئية للبرنامج المقترح ( ن = ١٩ )

| | النقاط الرئيسية | النقـــاط الفرعية | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| محتوى البرنامج موضوعات التدريب | المتطلبات الاجتماعية | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ |
| | | النسبة المئوية | ٨٩ % | ١٠٠ % | ٨٤ % | ٩٥ % | ١٠٠ % | ٨٩ % | ٧٤ % |
| | المتطلبات الشخصية | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | | | |
| | | النسبة المئوية | ١٠٠ % | ٧٩ % | ١٠٠ % | ٤٧ % | | | |
| | المتطلبات الثقافية | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | | | |
| | | النسبة المئوية | ٨٩ % | ٧٩ % | ٦٣ % | ٨٤ % | | | |
| | الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | | | |
| | | النسبة المئوية | ٧٤ % | ٧٩ % | ٨٩ % | ٩٥ % | | | |
| | توقيت تنفيذ البرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | | | |
| | | النسبة المئوية | ١٠٠ % | ٦٨ % | ٤٢ % | ٣٧ % | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| أساليب التدريب | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ |
| | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ٩٥% | ٨٩% | ٧٤% | ٨٤% | ٦٣% |
| | رقم النقاط | ٩ | ١٠ | | | | | | |
| | النسبة المئوية | ٥٣% | ١٠٠% | | | | | | |
| القائمون بتدريب البرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | | | |
| | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ٥٨% | | | |
| الوسائل المستخدمة في التدريب | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | | | |
| | النسبة المئوية | ٧٤% | ٨٤% | ٧٩% | ١٠٠% | ٧٤% | | | |
| أماكن تنفيذ البرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | | | |
| | النسبة المئوية | ١٠٠% | ٥٨% | ١٠٠% | ٦٣% | ٧٩% | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| شروط الالتحاق بالبرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ |
| | النسبة المئوية | ٩٥% | ٨٤% | ١٠٠% | ٧٤% | ٧٩% | ٤٢% |
| توقيت تقييم البرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | | | |
| | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | | | |
| جوانب تقييم البرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ |
| | النسبة المئوية | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% | ١٠٠% |
| أساليب تقييم البرنامج | رقم النقاط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | |
| | النسبة المئوية | ٧٩% | ١٠٠% | ١٠٠% | ٨٩% | ٦٨% | |

يتضح من جدول (١٠):

وبعد العرض على الخبراء قام الكاتب باختيار النقاط التي حصلت على نسبة أعلى من ٧٠% من مجموع أراء الخبراء حيث تراوحت النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول الصورة المبدئية للبرنامج المقترح بين (٣٧%: ١٠٠% ) وبذلك تم حذف (١٥)

خمسة عشر نقطة التي حصلت على نسبة أقل من ٧٠% من مجموع أراء الخبراء.

جدول ( ١١ )

عدد الموضوعات التي تم حذفها من الصورة المبدئية للبرنامج

| موضوعات للصقل والتدريب على | عدد الموضوعات في الصورة لمبدئية | عدد الموضوعات المحذوفة | أرقام الموضوعات المحذوفة | عدد الموضوعات المتفق عليها | عدد الساعات المقترحة | عدد الساعات المتفق عليها |
|---|---|---|---|---|---|---|
| المتطلبات مهنية | ١٨ | ٢ | ١٦،١٧ | ١٦ | ٥٦ | ٥٢ |
| المتطلبات تربوية | ٦ | – | – | ٦ | ١٢ | ١١ |
| المتطلبات الإدارية | ٧ | – | – | ٧ | ٢٢ | ٢٠ |
| المتطلبات الاجتماعية | ٧ | – | – | ٧ | ١٦ | ١٨ |
| المتطلبات الشخصية | ٤ | ١ | ٤ | ٣ | ٨ | ٨ |
| المتطلبات الثقافية | ٤ | ١ | ٣ | ٣ | ١٢ | ٩ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| المجموع الكلي | ٤٦ | ٤ | ٤٢ | ١٢٦ | ١١٨ |

ويتضح من جدول ( ١١ ) :

انه تم حذف الموضوعات التي حصلت على نسبة اقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد الموضوعات المحذوفة ( ٤ ) أربعة موضوعات فأصبح بذلك عدد موضوعات محتوى البرنامج (٤٢) اثنان وأربعون موضوعاً وبلغ عدد ساعات البرنامج (١١٨) ساعة لمدة أربعة أسابيع بواقع خمسة أيام في الأسبوع ست ساعات في اليوم الواحد ، ويقترح الكاتب أعطاء محاضرة كمقدمة عن البرنامج في بداية اليوم الأول ، كما يقترح الكاتب أعطاء محاضرة أخرى في نهاية البرنامج للتعرف على الايجابيات والسلبيات ومدى الاستفادة من البرنامج.

٦ ـ البرنامج المقترح في صورته النهائية:

بعد استعراض أراء الخبراء وتحليلها قام الكاتب بإجراء التعديلات التي اقتراحها السادة الخبراء و توصل الكاتب للبرنامج المقترح في الفصل الخامس والصورة النهائية للبرنامج (مرفق ٧) .

الخطوات:-

١– تحليل المراجع العلمية والدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بالبحث.

٢– تحديد عينة البحث من المجتمع الأصلي .

٣– تصميم استمارة استطلاع رأي الخبراء لتحديد محاور متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي.

٤- عرض استمارة استطلاع رأي الخبراء حول محاور متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي المقترحة للحذف والإضافة.
٥- وضع العبارات والتساؤلات الخاصة بمحاور متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي التي استقر عليها الكاتب بعد عرضها على الخبراء.
٦- قام الكاتب بأجراء دراسة استطلاعية حيث قام بتطبيق الاستبيان على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية عددها عشرون فرداً ثم قام بإعادة تطبيق الاستبيان على نفس العينة بفارق زمني مدته خمسة عشر يوم وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبته للتطبيق على عينة البحث .
٧- قام الكاتب بحساب المعاملات العلمية للاستبيان " الصدق- الثبات "
٨- قام الكاتب بتطبيق الاستبيان على جميع أفراد العينة قيد البحث والبالغ عددهم ( ١٠٣ ) فرداً.
٩- بعد الانتهاء من التطبيق قام الكاتب بتصحيح الاستمارات من خلال ميزان تقديري ثلاثي.
١٠-قام الكاتب بتصميم البرنامج المقترح في شكل مجموعة من النقاط وتشمل :الأهداف، والأسس، والمحتوى، الزمن، المكان، أساليب التدريب، الوسائل المستخدمة في التدريب، أساليب التقييم.
١١-عرض البرنامج المقترح على السادة الخبراء والمتخصصين لإبداء الرأي حول كفاية المحتوى للحذف والإضافة للاستقرار على الشكل النهائي للبرنامج المقترح.
١٢-إيجاد المعالجات الإحصائية.
١٣-استخراج النتائج وكتابة التوصيات.

المعالجات الإحصائية المستخدمة:

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً، ولحساب نتائج البحث استخدم الكاتب الأساليب الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط.
- معامل ألفا لكرونباخ .
- الميزان التقديري.
- الدرجة المقدرة.
- مربع كا .

وقد ارتضي الكاتب مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) كما استخدم الكاتب برنامج *Spss* لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

# الفصـــــل الرابع :
# النتائج
## أولا : عرض النتائج ومناقشتها :

سوف يستعرض الكاتب نتائج البحث ومناقشتها وفقاً للترتيب التالي :

١- الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات المهنية ).
٢- الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات التربوية ).
٣- الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور متطلبات الإدارية ).
٤- الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات الاجتماعية ).
٥- الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات الشخصية ).
٦- الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات الثقافية ).
٧- البرنامج المقترح لتدريب وصقل موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي في ضوء متطلبات العمل المهني.

-عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الأول والذى ينص على:ما أهم متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط؟

جدول ( ١٢ ) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان

تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات المهنية )

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) | | | | | عينة المعلمين ( ن = ٧٢ ) | | | | | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) | | | | | قيمة كا٢ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | |
| | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| ١ | ملماً بالأهداف العامة والخاصة للتربية الرياضية. | 31 | – | – | 93 | 100 | 72 | – | – | 216 | 100 | 103 | – | – | 309 | 100 | 0.00 |
| ٢ | لديه معرفة بأهداف ومحتوى المنهج المدرسي للمرحلة الابتدائية. | 31 | – | – | 93 | 100 | 72 | – | – | 216 | 100 | 103 | – | – | 309 | 100 | 0.00 |
| ٣ | قادراً على مد المعلم بالأساليب الحديثة في طرق تدريس التربية الرياضية. | 30 | 1 | – | 92 | 98.92 | 66 | 6 | – | 210 | 97.22 | 96 | 7 | – | 302 | 97.73 | 0.89 |
| ٤ | لديه معرفة بقواعد تنظيم المسابقات والبطولات الرياضية. | 31 | – | – | 93 | 100 | 72 | – | – | 216 | 100 | 103 | – | – | 309 | 100 | 0.00 |
| ٥ | ملماً بالخطوات الفنية والتعليمية للمهارات الأساسية في المنهج. | 30 | 1 | – | 92 | 98.92 | 60 | 10 | 2 | 202 | 93.52 | 90 | 11 | 2 | 294 | 95.15 | 3.62 |
| ٦ | لديه قدر من المعرفة بقواعد وقوانين تحكيم | 22 | 8 | 1 | 83 | 89.25 | 42 | 30 | – | 186 | 86.11 | 64 | 38 | 1 | 269 | 87.06 | 4.36 |

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) الاستجابة موافق | عينة الموجهين إلى حد ما | عينة الموجهين غير موافق | عينة الموجهين الدرجة المقدرة | عينة الموجهين النسبة المئوية % | عينة المعلمين ( ن = ٧٢ ) الاستجابة موافق | عينة المعلمين إلى حد ما | عينة المعلمين غير موافق | عينة المعلمين الدرجة المقدرة | عينة المعلمين النسبة المئوية % | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) الاستجابة موافق | العينة الكلية إلى حد ما | العينة الكلية غير موافق | العينة الكلية الدرجة المقدرة | العينة الكلية النسبة المئوية % | قيمة كا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | بعض الألعاب الرياضية. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ٧ | لديه معرفة بكيفية استخدام الوسائل التعليمية في التدريس. | 24 | 7 | – | 86 | 92.47 | 44 | 28 | – | 188 | 87.04 | 68 | 35 | – | 274 | 88.67 | 2.57 |
| ٨ | ملماً بالمقاييس الفنية للملاعب. | 25 | 6 | – | 87 | 93.55 | 48 | 24 | – | 192 | 88.89 | 73 | 30 | – | 279 | 90.29 | 2.05 |
| ٩ | قادراً على استخدام الأساليب المختلفة في تقييم أداء المعلمين. | 23 | 8 | – | 85 | 91.40 | 58 | 14 | – | 202 | 93.52 | 81 | 22 | – | 287 | 92.88 | 0.52 |
| ١٠ | قادراً على عرض درس نموذجي أمام المعلمين. | 27 | 4 | – | 89 | 95.70 | 56 | 16 | – | 200 | 92.59 | 83 | 20 | – | 289 | 93.53 | 1.20 |
| ١١ | ملماً بالخطوات الفنية للزيارة المدرسية. | 31 | – | – | 93 | 100 | 72 | – | – | 216 | 100 | 103 | – | – | 309 | 100 | 0.00 |
| ١٢ | مساعداً في تطوير النمو المهني للمعلمين وتحسين مستوى أدائهم. | 27 | 3 | 1 | 88 | 94.62 | 68 | 3 | 1 | 211 | 97.69 | 95 | 6 | 2 | 299 | 96.76 | 1.63 |
| ١٣ | مرشداً للمعلم في علاج مشكلات و صعوبات التعلم لدى التلاميذ. | 22 | 7 | 2 | 82 | 88.17 | 55 | 17 | – | 199 | 92.13 | 77 | 24 | 2 | 281 | 90.94 | 4.74 |
| ١٤ | لديه معرفة بمبادئ التقويم والقياس. | 26 | 4 | 1 | 87 | 93.55 | 66 | 6 | – | 210 | 97.22 | 92 | 10 | 1 | 297 | 96.12 | 2.94 |
| ١٥ | مرشداً للمعلم في استخدام | 26 | 5 | – | 88 | 94.62 | 54 | 16 | 2 | 196 | 90.74 | 80 | 21 | 2 | 284 | 91.91 | 1.48 |

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) | | | | | عينة المطمين ( ن = ٧٢ ) | | | | | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) | | | | | قيمة كا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | |
| | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| | الأساليب المختلفة في تقييم التلاميذ. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ١٦ | ملماً بالجوانب الفنية لتنفيذ البرامج الخاصة للمعاقين. | 2 | 13 | 16 | 48 | 51.61 | 6 | 32 | 34 | 116 | 53.70 | 8 | 45 | 50 | 164 | 53.07 | 0.22 |
| ١٧ | ملماً بالجوانب الفنية لاكتشاف و رعاية الموهوبين . | 26 | 5 | - | 88 | 94.62 | 48 | 20 | 4 | 188 | 87.04 | 74 | 25 | 4 | 276 | 89.32 | 3.83 |
| ١٨ | لديه معرفة بالنماذج الحديثة في التوجيه الفني. | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ١٩ | لديه معرفة بوسائل وأساليب التوجيه الفني. | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ٢٠ | لديه معرفة بحاجات المعلمين المهنية. | 28 | 3 | - | 90 | 96.77 | 70 | 1 | 1 | 213 | 98.61 | 98 | 4 | 1 | 303 | 98.06 | 3.94 |
| ٢١ | ملماً بمحتوى منهج الحركة الكشفية لمرحلة الأشبال. | 20 | 11 | - | 82 | 88.17 | 42 | 26 | 4 | 182 | 84.26 | 62 | 37 | 4 | 264 | 85.44 | 1.86 |
| ٢٢ | قادراً على إرشاد المعلم بكيفية استخدام وسائل بديلة في تعليم المهارات الحركية. | 24 | 7 | - | 86 | 92.47 | 50 | 22 | - | 194 | 89.81 | 74 | 29 | - | 280 | 90.61 | 0.68 |

قيمة مربع كا الجد ولية عند مستوي دلالة ( ٠.٠٥ ) = ٥.٩٩ ، وتشير نتائج جدول (١٢) تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الأول : المتطلبات المهنية ما بين ( ٥٣.٠٧% : ١٠٠% ) حيث أجمعت عينة الموجهين والمعلمين على ضرورة توافر جميع المتطلبات المهنية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية فيما عدا العبارة ( ١٦ ) فأظهرت النتائج إلى عدم أهمية هذه العبارة كمطلب أساسي من المتطلبات المهنية لوظيفة موجهي التربية الرياضية ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير على اتفاقهم على تلك المتطلبات.

جدول ( ١٣) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان لتحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات التربوية )

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) الاستجابة: موافق | إلى حد ما | غير موافق | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | عينة المعلمين ( ن = ٧٢ ) الاستجابة: موافق | إلى حد ما | غير موافق | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) الاستجابة: موافق | إلى حد ما | غير موافق | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية% | قيمة كا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ١ | علم النفس التربوي. | 21 | 9 | 1 | 82 | 88.17 | 44 | 24 | 4 | 184 | 85.19 | 65 | 33 | 5 | 266 | 86.08 | 0.52 |
| ٢ | علم النفس الرياضي. | 25 | 6 | - | 87 | 93.55 | 58 | 14 | - | 202 | 93.52 | 83 | 20 | - | 289 | 93.53 | 0.00 |
| ٣ | علم الاجتماع الرياضي . | 20 | 11 | - | 82 | 88.17 | 42 | 26 | 4 | 182 | 84.26 | 62 | 37 | 4 | 264 | 85.44 | 1.86 |
| ٤ | خصائص المرحلة العمرية. | 25 | 6 | - | 87 | 93.55 | 56 | 12 | 4 | 196 | 90.74 | 81 | 18 | 4 | 283 | 91.59 | 1.83 |
| ٥ | فلسفة التعليم وأسس التربية الحديثة. | 23 | 7 | 1 | 84 | 90.32 | 52 | 20 | - | 196 | 90.74 | 75 | 27 | 1 | 280 | 90.61 | 2.56 |
| ٦ | فلسفة التربية الرياضية المدرسية . | 25 | 6 | - | 87 | 93.55 | 60 | 12 | - | 204 | 94.44 | 85 | 18 | - | 291 | 94.17 | 0.11 |
| ٧ | فلسفة الرياضة للجميع. | 16 | 15 | - | 78 | 83.87 | 34 | 34 | 4 | 174 | 80.56 | 50 | 49 | 4 | 252 | 81.55 | 1.81 |
| ٨ | نظريات التعلم . | 20 | 7 | 4 | 78 | 83.87 | 38 | 30 | 4 | 178 | 82.41 | 58 | 37 | 8 | 256 | 82.85 | 4.23 |
| ٩ | سيكولوجية التعليم . | 19 | 8 | 4 | 77 | 82.80 | 36 | 32 | 4 | 176 | 81.48 | 55 | 40 | 8 | 253 | 81.88 | 3.96 |
| ١٠ | أنواع الإشراف التربوي. | 27 | 4 | - | 89 | 95.70 | 68 | 3 | 1 | 211 | 97.69 | 95 | 7 | 1 | 300 | 97.09 | 2.56 |
| ١١ | الأهداف التربوية العامة . | 25 | 6 | - | 87 | 93.55 | 46 | 24 | 2 | 188 | 87.04 | 71 | 30 | 2 | 275 | 89.00 | 3.20 |
| ١٢ | الأهداف التربوية | 28 | 3 | - | 90 | 96.77 | 68 | 4 | - | 212 | 98.15 | 96 | 7 | - | 302 | 97.73 | 0.58 |

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) | | | | | عينة المعلمين ( ن = ٧٢ ) | | | | | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) | | | | | قيمة كا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية% | |
| | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| | للتربية الرياضية . | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ١٣ | الاتجاهات المعاصرة في التربية الرياضية المدرسية | 20 | 9 | 2 | 80 | 86.02 | 58 | 12 | 2 | 200 | 92.59 | 78 | 21 | 4 | 280 | 90.61 | 3.11 |
| ١٤ | مساعدة المعلم في فهم الأهداف التربوية وصياغتها في صورة إجرائية سلوكية. | 21 | 7 | 3 | 80 | 86.02 | 50 | 14 | 8 | 186 | 86.11 | 71 | 21 | 11 | 266 | 86.08 | 0.16 |
| ١٥ | أساليب تحسين العملية التربوية والتعليمية. | 23 | 8 | - | 85 | 91.40 | 50 | 20 | 2 | 192 | 88.89 | 73 | 28 | 2 | 277 | 89.64 | 0.96 |
| ١٦ | الصحة النفسية وأثرها على الرياضيين | 26 | 5 | - | 88 | 94.62 | 54 | 10 | 8 | 190 | 87.96 | 80 | 15 | 8 | 278 | 89.97 | 3.74 |
| ١٧ | تاريخ التربية الرياضية. | 20 | 10 | 1 | 81 | 87.10 | 38 | 26 | 8 | 174 | 80.56 | 58 | 36 | 9 | 255 | 82.52 | 2.16 |

يتضح من جدول ( ١٣ ) ما يلي :

تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني :المتطلبات التربوية ما بين ( ٨١.٥٥% : ٩٧.٧٣% ) حيث أجمعت عينة الموجهين والمعلمين على ضرورة توافر جميع المتطلبات التربوية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية ،

كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير على اتفاقهما على تلك المتطلبات .

جدول (١٤) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لأراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات الإدارية )

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) | | | | | عينة المعلمين ( ن = ٧٢ ) | | | | | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) | | | | | قيمة كا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | |
| | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| ١ | لديه معرفة بالقوانين واللوائح الإدارية المنظمة للهيئات التعليمية. | 23 | 8 | - | 85 | 91.40 | 50 | 22 | - | 194 | 89.81 | 73 | 30 | - | 279 | 90.29 | 0.24 |
| ٢ | ملما بالنواحي الإدارية لمتابعة سجلات العمل الخاصة بالمعلمين. | 26 | 5 | - | 88 | 94.62 | 58 | 14 | - | 202 | 93.52 | 84 | 19 | - | 290 | 93.85 | 0.16 |
| ٣ | قادرا على التخطيط الجيد لبرنامج التربية الرياضية. | 25 | 6 | - | 87 | 93.55 | 58 | 12 | 2 | 200 | 92.59 | 83 | 18 | 2 | 287 | 92.88 | 0.95 |
| ٤ | لديه القدرة على تنظيم العمل و توزيع السلطات والمسؤوليات. | 21 | 10 | - | 83 | 89.25 | 48 | 22 | 2 | 190 | 87.96 | 69 | 32 | 2 | 273 | 88.35 | 0.89 |
| ٥ | لديه معرفة بالقوانين واللوائح المالية. | 17 | 14 | - | 79 | 84.95 | 44 | 26 | 2 | 186 | 86.11 | 61 | 40 | 2 | 265 | 85.76 | 1.46 |
| ٦ | قادرا على التنسيق بين المعلمين والإدارات المختلفة. | 21 | 9 | 1 | 82 | 88.17 | 52 | 18 | 2 | 194 | 89.81 | 73 | 27 | 3 | 276 | 89.32 | 0.21 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٧ | قادراً على تحقيق الاتصال الجيد بين الإفراد و الهيئات المعنية . | 20 | 11 | - | 82 | 88.17 | 46 | 20 | 6 | 184 | 85.19 | 66 | 31 | 6 | 266 | 86.08 | 3.01 |
| ٨ | لديه معرفة بالأساليب الإدارية. | 26 | 5 | - | 88 | 94.62 | 48 | 22 | 2 | 190 | 87.96 | 74 | 27 | 2 | 278 | 89.97 | 3.47 |
| ٩ | قادراً على مد المعلم بالنشرات والقرارات الإدارية. | 24 | 7 | - | 86 | 92.47 | 66 | 6 | - | 210 | 97.22 | 90 | 13 | - | 296 | 95.79 | 3.99 |
| ١٠ | موجهاً للمعلم في إعداد وتخطيط ( المنهج - الدروس - الميزانية - النشاط ) | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ١١ | قادراً على التوجيه والمتابعة أثناء تنفيذ محتوى برنامج التربية الرياضية. | 31 | - | - | 93 | 100 | 68 | 4 | - | 212 | 98.15 | 99 | 4 | - | 305 | 98.71 | 1.79 |
| ١٢ | ملماً بالأساليب العلمية لتحقيق الرقابة على تنفيذ برنامج التربية الرياضية. | 24 | 7 | - | 86 | 92.47 | 56 | 16 | - | 200 | 92.59 | 80 | 23 | - | 286 | 92.56 | 0.00 |
| ١٣ | لديه معرفة بكيفية تقويم عمل المؤسسات التعليمية. | 25 | 5 | 1 | 86 | 92.47 | 52 | 16 | 4 | 192 | 88.89 | 77 | 21 | 5 | 278 | 89.97 | 0.84 |

يتضح من جدول ( ١٤ ) ما يلي :

تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث : المتطلبات الإدارية ما بين ( ٨٥.٧٦% : ١٠٠% ) ، حيث أجمعت عينة الموجهين والمعلمين على ضرورة توافر جميع المتطلبات الإدارية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير على اتفاقهما على تلك المتطلبات .

جدول (١٥) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات الاجتماعية )

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) | | | | | عينة المعلمين ( ن = ٧٢ ) | | | | | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) | | | | | قيمة كا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | |
| | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| ١ | تحفيز وتشجيع المعلمين. | 31 | - | - | 93 | 100 | 64 | 8 | - | 208 | 96,30 | 95 | 8 | - | 301 | 97.41 | 3.73 |
| ٢ | تنمية روح التعاون بين المعلمين. | 29 | 2 | - | 91 | 97.85 | 68 | 4 | - | 212 | 98.15 | 97 | 6 | - | 303 | 98.06 | 0.03 |
| ٣ | إقامة العلاقات الإنسانية بين المعلمين. | 29 | 2 | - | 91 | 97.85 | 56 | 14 | 2 | 198 | 91.67 | 85 | 16 | 2 | 289 | 93.53 | 3.87 |
| ٤ | التوجيه والإرشاد الفردي والجماعي للمعلمين. | 28 | 3 | - | 90 | 96.77 | 70 | 1 | 1 | 213 | 98.61 | 98 | 4 | 1 | 303 | 98.06 | 3.94 |
| ٥ | تحقيق المساواة بين المعلمين. | 28 | 3 | - | 90 | 96.77 | 69 | 2 | 1 | 212 | 98.15 | 97 | 5 | 1 | 302 | 97.73 | 2.19 |
| ٦ | تنمية روح المنافسة لدى المعلمين. | 27 | 4 | - | 89 | 95.70 | 58 | 12 | 2 | 200 | 92.59 | 85 | 16 | 2 | 289 | 93.53 | 1.17 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٧ | تنمية روح الدافعية لدى المعلمين. | 28 | 3 | - | 90 | 96.77 | 62 | 10 | - | 206 | 95.37 | 90 | 13 | - | 296 | 95.79 | 0.35 |
| ٨ | التحلي بروح القيادة أثناء العمل الجماعي . | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ٩ | المساهمة في معالجة المشكلات التي تواجه المعلمين و تؤثر على سير العمل . | 26 | 5 | - | 88 | 94.62 | 56 | 12 | 4 | 196 | 90.74 | 82 | 17 | 4 | 284 | 91.91 | 1.83 |
| ١٠ | توفير الأنشطة المدرسية المناسبة والمسابقات المختلفة. | 31 | - | - | 93 | 100 | 64 | 8 | - | 208 | 96.30 | 95 | 8 | - | 301 | 97.41 | 3.73 |
| ١١ | مساعدة المعلم في إحياء المناسبات المختلفة . | 25 | 6 | - | 87 | 93.55 | 52 | 18 | 2 | 194 | 89.81 | 77 | 24 | 2 | 281 | 90.94 | 1.36 |
| ١٢ | المساهمة في تنفيذ برامج خدمة البيئة. | 20 | 11 | - | 82 | 88.17 | 48 | 20 | 4 | 188 | 87.04 | 68 | 31 | 4 | 270 | 87.38 | 2.16 |

يتضح من جدول (١٥) ما يلي :حيث تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الرابع : المتطلبات الاجتماعية ما بين ( ٨٧.٣٨% : ١٠٠% ) ، حيث أجمعت عينة الموجهين والمعلمين على ضرورة توافر جميع المتطلبات الاجتماعية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد

فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير على اتفاقهما على تلك المتطلبات.

جدول (١٦) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات الشخصية )

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) | | | | | عينة المعلمين ( ن = ٧٢ ) | | | | | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) | | | | | قيمة كا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | |
| | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| ١ | حسن المظهر. | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ٢ | حسن الخلق. | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ٣ | اللباقة وحسن التصرف في المواقف المختلفة . | 29 | 2 | - | 91 | 97.85 | 72 | - | - | 216 | 100 | 101 | 2 | - | 307 | 99.35 | 4.74 |
| ٤ | القدرة على القيادة . | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ٥ | القدرة على التجديد والابتكار. | 27 | 4 | - | 89 | 95.70 | 60 | 10 | 2 | 202 | 93.52 | 87 | 14 | 2 | 291 | 94.17 | 0.91 |
| ٦ | الاتزان الانفعالي وضبط النفس . | 30 | 1 | - | 92 | 98.92 | 70 | 2 | - | 214 | 99.07 | 100 | 3 | - | 306 | 99.03 | 0.02 |
| ٧ | النضج العقلي . | 31 | - | - | 93 | 100 | 68 | 4 | - | 212 | 98.15 | 99 | 4 | - | 305 | 98.71 | 1.79 |
| ٨ | الثقة بالنفس . | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ٩ | المرونة. | 25 | 5 | 1 | 86 | 92.47 | 56 | 14 | 2 | 198 | 91.67 | 81 | 19 | 3 | 284 | 91.91 | 0.17 |
| ١٠ | الجدية و الإخلاص في العمل . | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ١١ | الود وحب الناس. | 26 | 5 | - | 88 | 94.62 | 60 | 12 | - | 204 | 94.44 | 86 | 17 | - | 292 | 94.50 | 0.00 |
| ١٢ | الصبر وسعة الصدر. | 28 | 3 | - | 90 | 96.77 | 64 | 8 | - | 208 | 96.30 | 92 | 11 | - | 298 | 96.44 | 0.05 |
| ١٣ | الحماس في العمل. | 30 | 1 | - | 92 | 98.92 | 72 | - | - | 216 | 100 | 102 | 1 | - | 308 | 99.68 | 2.35 |

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) | | | | | عينة المعلمين ( ن = ٧٢ ) | | | | | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) | | | | | قيمة كا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | |
| | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| ١٤ | تحمل المسؤولية . | 31 | - | - | 93 | 100 | 72 | - | - | 216 | 100 | 103 | - | - | 309 | 100 | 0.00 |
| ١٥ | بشاشة الوجه . | 29 | 2 | - | 91 | 97.85 | 66 | 6 | - | 210 | 97.22 | 95 | 8 | - | 301 | 97.41 | 0.11 |
| ١٦ | التفكير العلمي القائم على الموضوعية والواقعية. | 23 | 8 | - | 85 | 91.40 | 64 | 8 | - | 208 | 96.30 | 87 | 16 | - | 293 | 94.82 | 3.57 |
| ١٧ | القدرة على النقد البناء . | 25 | 6 | - | 87 | 93.55 | 60 | 12 | - | 204 | 94.44 | 85 | 18 | - | 291 | 94.17 | 0.11 |
| ١٨ | الذكاء . | 31 | - | - | 93 | 100 | 68 | 4 | - | 212 | 98.15 | 99 | 4 | - | 305 | 98.71 | 1.79 |
| ١٩ | التواضع. | 30 | 1 | - | 92 | 98.92 | 66 | 6 | - | 210 | 97.22 | 96 | 7 | - | 302 | 97.73 | 0.89 |
| ٢٠ | القدرة على الإقناع . | 25 | 6 | - | 87 | 93.55 | 58 | 14 | - | 202 | 93.52 | 83 | 20 | - | 289 | 93.53 | 0.00 |
| ٢١ | اللياقة البدنية. | 23 | 6 | 2 | 83 | 89.25 | 50 | 20 | 2 | 192 | 88.89 | 73 | 26 | 4 | 275 | 89.00 | 1.43 |

يتضح من جدول (١٦) ما يلي :

حيث تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الخامس : المتطلبات الشخصية ما بين (٨٩% : ١٠٠% ) حيث أجمعت عينة الموجهين والمعلمين على ضرورة توافر جميع المتطلبات الشخصية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير على اتفاقهما على تلك المتطلبات.

جدول (١٧) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبيان تحديد متطلبات العمل المهني لوظيفة موجهي التربية الرياضية ( محور المتطلبات ثقافية )

| م | العبارات | عينة الموجهين ( ن = ٣١ ) | | | | | عينة المعلمين ( ن = ٧٢ ) | | | | | العينة الكلية ( ن = ١٠٣ ) | | | | | قيمة كا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | الاستجابة | | | الدرجة المقدرة | النسبة المئوية % | |
| | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | موافق | إلى حد ما | غير موافق | | | |
| ١ | الثقافة العامة . | 22 | 8 | 1 | 83 | 89.25 | 40 | 32 | - | 184 | 85.19 | 62 | 40 | 1 | 267 | 86.41 | 2.79 |
| ٢ | الثقافة الرياضية. | 28 | 3 | - | 90 | 96.77 | 66 | 6 | - | 210 | 97.22 | 94 | 9 | - | 300 | 97.09 | 0.05 |
| ٣ | الإسعافات الأولية . | 25 | 6 | - | 87 | 93.55 | 45 | 25 | 2 | 187 | 86.57 | 70 | 31 | 2 | 274 | 88.67 | 3.61 |
| ٤ | إصابات الملاعب . | 26 | 3 | 2 | 86 | 92.47 | 53 | 19 | - | 197 | 91.20 | 79 | 22 | 2 | 283 | 91.59 | 3.13 |
| ٥ | استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم بأنواعها في التربية الرياضية . | 28 | 2 | 1 | 89 | 95.70 | 68 | 4 | - | 212 | 98.15 | 96 | 6 | 1 | 301 | 97.41 | 2.39 |
| ٦ | كيفية استخدام الحاسب الآلي والانترنت. | 10 | 20 | 1 | 71 | 76.34 | 22 | 48 | 2 | 164 | 75.93 | 32 | 68 | 3 | 235 | 76.05 | 0.05 |
| ٧ | مهارات الأساسية للغة العربية. | 23 | 7 | 1 | 84 | 90.32 | 65 | 6 | 1 | 208 | 96.30 | 88 | 13 | 2 | 292 | 94.50 | 4.14 |
| ٨ | أن يجيد اللغة الانجليزية. | 5 | 19 | 7 | 60 | 64.52 | 8 | 48 | 16 | 136 | 62.96 | 13 | 67 | 23 | 196 | 63.43 | 0.53 |

يتضح من جدول (١٧) ما يلي :
حيث تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور السادس : المتطلبات الثقافية ما بين ( ٦٣.٤٣% : ٩٧.٤١% ) ، حيث أجمعت عينة الموجهين والمعلمين على ضرورة توافر جميع

المتطلبات الثقافية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية فيما عدا العبارة
( ٨ ) فأظهرت النتائج إلى عدم أهمية هذه العبارة كمطلب أساسي من المتطلبات الثقافية لوظيفة موجهي التربية الرياضية ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير على اتفاقهما على تلك المتطلبات.

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني و الذي ينص على :

ما محتوى برنامج التدريب و الصقل لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط ؟

أولا: أهداف البرنامج:

جدول ( ١٨ )

أراء الخبراء حول مدي مناسبة أهداف البرنامج المقترح ( ن = ١٩ )

| م | الأهداف | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | تنمية المعارف والمهارات المهنية والتربوية والإدارية لموجه التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي مما ينعكس ذلك على تنمية النمو المهني للمعلمين وتحسين عملية تدريس التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠ % |
| ٢ | إكساب موجه التربية الرياضية مهارات التخطيط مما يؤدي إلى زيادة كفاءة الأداء. | ١٩ | - | ١٠٠ % |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ٣ | إعداد موجه التربية الرياضية ليصبح من الكوادر القيادية يمكن الاعتماد عليها فى المستقبل . | ١٥ | ٤ | %٧٩ |
| ٤ | أن يكون موجه التربية الرياضية قادراً على توضيح الأهداف العامة والخاصة لبرنامج التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وتحديد متطلبات تحقيقها. | ١٧ | ٢ | %٨٩ |
| ٥ | تطوير السلوكيات المهنية لموجه التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وجعله أكثر قدرة على تحمل المسئولية . | ١٦ | ٣ | %٨٤ |
| ٦ | أن يؤدي هذا البرنامج إلى رفع الروح المعنوية لموجه التربية الرياضية نتيجة الثقة بالنفس العائد من التدريب. | ١٤ | ٥ | %٧٤ |
| ٧ | تنمية مهارات الإطلاع لدى موجه التربية الرياضية لتحسين قدرته على مسايرة كل ما هو جديد . | ١٤ | ٥ | %٧٤ |
| ٨ | تنمية معارف موجه التربية الرياضية على استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم التى تتناسب مع برنامج التربية الرياضية لمرحلة التعليم الابتدائي . | ١٧ | ٢ | %٨٩ |

تابع جدول ( ١٨ )

أراء الخبراء حول مدي مناسبة أهداف البرنامج المقترح ( ن = ١٩ )

| م | الأهداف | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ٩ | تمكين موجه التربية الرياضية من مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والإلمام بأساليب العمل الحديثة. | ١١ | ٨ | ٥٨ % |
| ١٠ | تنمية مهارات موجه التربية الرياضية على استخدام أساليب التقويم المناسبة والمتنوعة والموضوعية لبرنامج التربية الرياضية . | ١٩ | - | ١٠٠ % |
| ١١ | تحسين طرق وأساليب الأداء الوظيفي لموجه التربية الرياضية من خلال تنمية المعارف الثقافية والمهارات الاجتماعية والصفات الشخصية. | ١٧ | ٢ | ٨٩ % |
| ١٢ | أن يكون موجه التربية الرياضية قادراً على تحقيق التنمية الذاتية واحترام الآخرين وتقدير الذات . | ١٤ | ٥ | ٧٤ % |

يتضح من جدول (١٨) :
حيث تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة أهداف البرنامج المقترح ما بين ( ٥٨% : ١٠٠% ) وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع أهداف البرنامج المقترح فيما عدا هدف " تمكين موجه التربية الرياضية من مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والإلمام بأساليب العمل الحديثة " فتم حذفه لحصوله على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

ثانياً : أسس البرنامج :

جدول (١٩)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة أسس البرنامج المقترح ( ن = ١٩ )

| م | أسس البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | مراعاة المستوى الثقافي والتعليمي لدى الموجهين الملتحقين بالبرنامج | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٢ | مراعاة الاحتياجات الفعلية لموجي التربية الرياضية في ضوء متطلبات العمل المهني . | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٣ | أن تتحدى محتويات البرنامج قدرات موجهي التربية الرياضية بما يسمح باستثارة دافعيتهم لتحقيق العائد المهني والتربوي من البرنامج. | ١٩ | - | ١٠٠% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ٤ | مراعاة توفير الإمكانيات اللازمة لتنفيذ البرنامج . | ١٤ | ٥ | ٧٤% |
| ٥ | مراعاة اختيار الزمان والمكان المناسب لتنفيذ البرنامج . | ١٥ | ٤ | ٧٩% |
| ٦ | مراعاة اختيار أساليب التدريب والتقويم المناسبة للبرنامج . | ١٥ | ٤ | ٧٩% |

يتضح من جدول ( ١٩ ) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة أسس البرنامج المقترح ما بين ( ٧٤% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع أسس البرنامج المقترح لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

ثالثاً: محتوى البرنامج:

جدول (٢٠)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح

لموضوعات التدريب والصقل على المتطلبات المهنية ( ن = ١٩ )

| م | محتوى البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية | الساعات المتفق عليها | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | نظري | تطبيقي |
| ١ | الأهداف في التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | ٢ |
| ٢ | التوجيه الفني في التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٣ | - |
| ٣ | وسائل وأساليب التوجيه الفني. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | ٢ |
| ٤ | أساليب و طرق التدريس في التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | ٤ |
| ٥ | قواعد تنظيم المسابقات والبطولات الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | ٢ |
| ٦ | الوسائل التعليمية المستخدمة في التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | ٢ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٧ | محتوى المنهج المدرسي للمرحلة الابتدائية وأهدافه | ١٧ | ٢ | %٨٩ | ٢ | - |
| ٨ | الخطوات الفنية والتعليمية للمهارات الأساسية في المنهج. | ١٥ | ٤ | %٧٩ | ١ | ٢ |
| ٩ | المقاييس الفنية للملاعب. | ١٨ | ١ | %٩٥ | ٢ | - |
| ١٠ | عرض درس نموذجي. | ١٩ | - | ١٠٠% | ١ | ٢ |
| ١١ | الخطوات الفنية للزيارة المدرسية. | ١٩ | - | ١٠٠% | ١ | ٣ |
| ١٢ | التنمية المهنية للمعلمين . | ١٦ | ٣ | %٨٤ | ١ | ١ |
| ١٣ | مشكلات و صعوبات التعلم. | ١٤ | ٥ | %٧٤ | ٢ | - |
| ١٤ | القياس والتقويم في التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠% | ١ | ٢ |
| ١٥ | اكتشاف ورعاية الموهوبين. | ١٦ | ٣ | %٨٤ | ٢ | - |
| ١٦ | أساليب تقييم التلاميذ و تقييم أداء المعلمين. | ١١ | ٨ | %٥٨ | | |
| ١٧ | حاجات المعلمين المهنية. | ١٣ | ٦ | %٦٨ | | |
| ١٨ | الحركة الكشفية لمرحلة الأشبال والزهرات. | ١٤ | ٥ | %٧٤ | ٢ | ٢ |

يتضح من جدول ( ٢٠ ) :
تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( لموضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات المهنية) ما بين ( ٥٨% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع موضوعات التدريب والصقل على المتطلبات المهنية فيما عدا " أساليب تقييم التلاميذ و تقييم أداء المعلمين ، حاجات المعلمين المهنية " لحصولهما على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

جدول ( ٢١ )

أراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح

لموضوعات التدريب والصقل على المتطلبات التربوية ( ن = ١٩ )

| م | محتوى البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية | الساعات المتفق عليها | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | نظري | تطبيقي |
| ١ | مقدمة في علم النفس . | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | - |
| ٢ | مقدمة في علم الاجتماع الرياضي . | ١٧ | ٢ | ٨٩% | ٢ | - |
| ٣ | خصائص المرحلة العمرية. | ١٨ | ١ | ٩٥% | ١ | - |
| ٤ | فلسفة التربية الرياضية وعلاقاتها بالاتجاهات المعاصرة . | ١٥ | ٤ | ٧٩% | ٣ | - |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٥ | نظريات و سيكولوجية التعلم . | ١٤ | ٥ | ٧٤% | ١ | - |
| ٦ | الصحة النفسية وأثرها على الرياضيين . | ١٦ | ٣ | ٨٤% | ٢ | - |

يتضح من جدول ( ٢١ ) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات التربوية )ما بين ( ٧٤% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات التربوية لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

جدول ( ٢٢ )

أراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح

لموضوعات التدريب والصقل على المتطلبات الإدارية ( ن = ١٩ )

| م | محتوى البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية | الساعات المتفق عليها | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | نظري | تطبيقي |
| ١ | القوانين واللوائح المنظمة للهيئات التعليمية. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | - |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٢ | التخطيط في التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | ٤ |
| ٣ | تنظيم العمل و توزيع المسؤوليات. | ١٨ | ١ | ٩٥% | ٢ | - |
| ٤ | الاتصال في التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | ٢ |
| ٥ | التوجيه والمتابعة في التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | - |
| ٦ | الرقابة على تنفيذ برامج التربية الرياضية. | ١٧ | ٢ | ٨٩% | ٢ | - |
| ٧ | الأساليب الإدارية الحديثة في المجال الرياضي. | ١٥ | ٤ | ٧٩% | ٢ | - |

يتضح من جدول ( ٢٢ ) : تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الإدارية ) ما بين ( ٧٩% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الإدارية لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

## جدول ( ٢٣)

## أراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح لموضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الاجتماعية ( ن = ١٩ )

| م | محتوى البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية | الساعات المتفق عليها | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | نظري | تطبيقي |
| ١ | أساليب تحفيز وتشجيع المعلمين . | ١٧ | ٢ | ٨٩ % | ٢ | - |
| ٢ | التعاون والعمل الجماعي. | ١٩ | - | ١٠٠% | ٢ | - |
| ٣ | العلاقات العامة والعلاقات الإنسانية . | ١٦ | ٣ | ٨٤ % | ٢ | - |
| ٤ | المشكلات التي تواجه الموجهين وأثرها على العمل | ١٨ | ١ | ٩٥ % | ٢ | ٢ |
| ٥ | الأنشطة المدرسية والمسابقات المختلفة. | ١٩ | - | ١٠٠% | ٢ | ٢ |
| ٦ | المنافسة في العمل . | ١٧ | ٢ | ٨٩ % | ٢ | - |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٧ | برامج خدمة البيئة. | ١٤ | ٥ | ٧٤ % | ٢ | - |

يتضح من جدول ( ٢٣ ) :
تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الاجتماعية ) ما بين ( ٧٤% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الاجتماعية لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

جدول (٢٤ )

أراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح

لموضوعات التدريب والصقل على المتطلبات الشخصية ( ن = ١٩ )

| م | محتوى البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية | الساعات المتفق عليها | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | نظري | تطبيقي |
| ١ | الصفات الشخصية للموجه | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | - |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٢ | الصفات المهنية للموجه | ١٥ | ٤ | ٧٩ % | ٢ | - |
| ٣ | القيادة في المجال الرياضي. | ١٩ | - | ١٠٠ % | ٢ | ٢ |
| ٤ | التفكير العلمي القائم على الموضوعية والواقعية | ٩ | ١٠ | ٤٧ % | | |

يتضح من جدول (٢٤) :
تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الشخصية ) ما بين ( ٤٧% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الشخصية فيما عدا " التفكير العلمي القائم على الموضوعية والواقعية " لحصوله على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

جدول (٢٥ )

أراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح

لموضوعات التدريب والصقل على المتطلبات الثقافية ( ن = ١٩ )

| م | محتوى البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية | الساعات المتفق عليها | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | نظري | تطبيقي |
| ١ | مقدمة في الإسعافات الأولية . | ١٧ | ٢ | ٨٩% | ١ | ٢ |
| ٢ | مقدمة في إصابات الملاعب. | ١٥ | ٤ | ٧٩% | ١ | ٢ |
| ٣ | تكنولوجيا التعليم و استخداماتها في التربية الرياضية | ١٢ | ٧ | ٦٣% | | |
| ٤ | أهمية الحاسب الآلي والانترنت في التربية الرياضية. | ١٦ | ٣ | ٨٤% | ١ | ٢ |

يتضح من جدول (٢٥) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الثقافية ) ما بين ( ٦٣% : ٨٩% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على

المتطلبات الثقافية فيما عدا " تكنولوجيا التعليم واستخداماتها في التربية الرياضية " لحصوله على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

رابعاً: الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج :

جدول (٢٦)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج المقترح

| م | الإطار الزمني | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | المدة المقررة للبرنامج : (أربع أسابيع) . | ١٤ | ٥ | ٧٤% |
| ٢ | عدد الأيام أسبوعيا : ( خمسة أيام ). | ١٥ | ٤ | ٧٩% |
| ٣ | زمن اليوم الواحد : ( ست ساعات) . | ١٧ | ٢ | ٨٩% |
| ٤ | زمن المحاضرة الواحدة : (١ : ٣) ساعة. | ١٨ | ١ | ٩٥% |

يتضح من جدول (٢٦) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج المقترح ما بين ( ٧٤% : ٩٥% ) ، و تمت موافقة السادة الخبراء على الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج المقترح لحصوله على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

خامساً: التوقيت المناسب لتنفيذ البرنامج :

جدول (٢٧)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة توقيت تنفيذ البرنامج المقترح ( ن = ١٩ )

| م | توقيت تنفيذ البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | أجازة انتهاء العام الدراسي ( الصيف). | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٢ | أجازة نصف العام. | ١٣ | ٦ | ٦٨% |
| ٣ | بعد الانتهاء من العمل وخلال الفترة المسائية . | ٨ | ١١ | ٤٢% |

يتضح من جدول (٢٧) : تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة توقيت تنفيذ البرنامج المقترح ما بين ( ٣٧% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على أن يكون توقيت تنفيذ البرنامج المقترح هو " أجازة انتهاء العام الدراسي ( الصيف) " لحصوله على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

سادساً : أساليب التدريب :

جدول (٢٨)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة أساليب تدريب البرنامج المقترح

( ن = ١٩ )

| م | أساليب تدريب البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | المحاضرات . | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٢ | حلقات المناقشة. | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٣ | ورش العمل . | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٤ | دراسة الحالة . | ١٨ | ١ | ٩٥% |
| ٥ | تمثيل الأدوار . | ١٧ | ٢ | ٨٩% |
| ٦ | العصف الذهني. | ١٤ | ٥ | ٧٤% |
| ٧ | التدريب العملي . | ١٦ | ٣ | ٨٤% |
| ٨ | التدريب الفردي. | ١٢ | ٧ | ٦٣% |
| ٩ | البيان العملي. | ١٠ | ٩ | ٥٣% |
| ١٠ | الزيارات الميدانية. | ١٩ | - | ١٠٠% |

يتضح من جدول (٢٨) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة أساليب تدريب البرنامج المقترح ما بين ( ٥٣% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع أساليب تدريب البرنامج المقترح فيما عدا أسلوب " التدريب الفردي البيان العملي " فتم حذفهما لحصولها على نسبة اقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

سابعاً : القائمون بالتدريب :

جدول (٢٩)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة القائمون بتدريب البرنامج المقترح( ن = ١٩ )

| م | القائمون بالتدريب | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية الرياضية. | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٢ | أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية . | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٣ | خبراء من وزارة التربية والتعليم(الأكاديمية المهنية للمعلمين). | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٤ | موجهي التربية الرياضية الأوائل بمديرية التربية والتعليم. | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٥ | خبراء في مجال التربية الرياضية . | ١١ | ٨ | ٥٨% |

يتضح من جدول (٢٩) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة القائمون بتدريب البرنامج المقترح ما بين ( ٥٨% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع القائمون بتدريب

البرنامج المقترح فيما عدا " خبراء في مجال التربية الرياضية " فتم حذفه لحصوله على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

ثامناً : الوسائل والأجهزة المعينة المستخدمة في التدريب :

جدول (٣٠)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة الوسائل والأجهزة

المعينة المستخدمة في التدريب في البرنامج المقترح ( ن = ١٩ )

| م | الوسائل المستخدمة بالتدريب | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | سبورة . | ١٤ | ٥ | ٧٤% |
| ٢ | جهاز عرض الشرائح *Slide Projector* . | ١٦ | ٣ | ٨٤% |
| ٣ | جهاز العرض فوق الرأس *Over Head Projector* | ١٥ | ٤ | ٧٩% |
| ٤ | داتا شو *Data Show* | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٥ | أجهزة كمبيوتر . | ١٤ | ٤ | ٧٤% |

يتضح من جدول (٣٠) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة الوسائل والأجهزة المعينة المستخدمة في تدريب البرنامج المقترح ما بين ( ٧٤% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع الوسائل والأجهزة المعينة المستخدمة في تدريب البرنامج المقترح لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

تاسعاً: أماكن تنفيذ البرنامج :

جدول (٣١)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة أماكن تنفيذ البرنامج المقترح ( ن = ١٩ )

| م | أماكن التنفيذ | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية. | ١٩ | - | ١٠٠ % |
| ٢ | مقر الأكاديمية المهنية للمعلمين بالقاهرة . | ١١ | ٨ | ٥٨% |
| ٣ | مقر الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظات. | ١٩ | - | ١٠٠ % |
| ٤ | مراكز التدريب بالقاهرة. | ١٢ | ٧ | ٦٣% |
| ٥ | مراكز التدريب بالمحافظات. | ١٥ | ٤ | ٧٩% |

يتضح من جدول (٣١) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة أماكن تنفيذ البرنامج المقترح ما بين ( ٥٨% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع أماكن تنفيذ البرنامج المقترح فيما عدا " مقر الأكاديمية المهنية للمعلمين بالقاهرة ، مراكز التدريب بالقاهرة " لحصولهما على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

عاشراً : شروط الالتحاق بالبرنامج :

جدول (٣٢)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة شروط الالتحاق بالبرنامج المقترح( ن = ١٩ )

| م | شروط الالتحاق | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | طلب للالتحاق بالبرنامج التدريبي. | ١٨ | ١ | ٩٥% |
| ٢ | المؤهل الدراسي. | ١٦ | ٣ | ٨٤% |
| ٣ | التخصص الوظيفي. | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٤ | سنوات الخبرة الميدانية. | ١٤ | ٥ | ٧٤% |
| ٥ | الدورات التدريبية السابقة . | ١٥ | ٤ | ٧٩% |
| ٦ | اختبار للالتحاق بالبرنامج. | ٨ | ١١ | ٤٢% |

يتضح من جدول (٣٢) : تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة شروط الالتحاق بالبرنامج المقترح ما بين ( ٤٢% : ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع شروط الالتحاق بالبرنامج المقترح فيما عدا " اختبار للالتحاق بالبرنامج " لحصوله على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

الحادي عشر: التوقيت المناسب لتقييم البرنامج :
جدول (٣٣) أراء الخبراء حول مدي مناسبة توقيت تقييم البرنامج المقترح

| م | التوقيت المناسب لتقييم البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | قبل تنفيذ البرنامج. | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٢ | أثناء تنفيذ البرنامج. | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٣ | بعد تنفيذ البرنامج. | ١٩ | - | ١٠٠% |

يتضح من جدول (٣٣) :
بلغت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة توقيت تقييم البرنامج المقترح (١٠٠%) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع التوقيتات الخاصة بتقييم البرنامج المقترح لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء .
الثاني عشر: جوانب تقييم البرنامج :

جدول (٣٤) أراء الخبراء حول مدي مناسبة جوانب تقييم البرنامج المقترح

| م | جوانب تقييم البرنامج | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | أهداف برنامج التدريب والصقل | ١٩ | - | ١٠٠ % |
| ٢ | محتوى وموضوعات برنامج التدريب والصقل. | ١٩ | - | ١٠٠ % |
| ٣ | الخبرات والمهارات المتضمنة لبرنامج التدريب والصقل. | ١٩ | - | ١٠٠ % |
| ٤ | التطبيقات العملية التى تلبى احتياجات موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي. | ١٩ | - | ١٠٠ % |

يتضح من جدول (٣٤) :

بلغت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة جوانب تقييم البرنامج المقترح (١٠٠%) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع الجوانب الخاصة بتقييم البرنامج المقترح لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

الثالث عشر: أساليب التقييم :

جدول (٣٥)

أراء الخبراء حول مدي مناسبة أساليب تقييم البرنامج المقترح ( ن = ١٩ )

| م | أساليب التقييم | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|
| ١ | اختبار معرفي لتقييم مستوى الأداء الوظيفي لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي في النواحي المرتبطة بمتطلبات العمل المهني . | ١٥ | ٤ | ٧٩% |
| ٢ | استمارة تقييم للبرنامج المقترح "من قبل موجهي التربية الرياضية". | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٣ | استمارة تقييم لموجهي التربية الرياضية "من قبل هيئة التدريب" . | ١٩ | - | ١٠٠% |
| ٤ | استمارة تقييم لهيئة التدريب "من قبل الموجهين" . | ١٧ | ٢ | ٨٩% |
| ٥ | استمارة تقييم لقياس تحسن الأداء الوظيفي لموجهي التربية الرياضية "من قبل الرؤساء المباشرين والمعلمين بعد انتهاء البرنامج". | ١٣ | ٦ | ٦٨% |

يتضح من جدول (٣٥) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة أساليب تقييم البرنامج المقترح ما بين ( ٦٨% : ١٠٠% ) ، وبناءاً

على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع أساليب تقييم البرنامج المقترح فيما عدا " استمارة تقييم لقياس تحسن الأداء الوظيفي لموجهي التربية الرياضية (من قبل الرؤساء المباشرين والمعلمين بعد انتهاء البرنامج) " لحصوله على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

## ثانياً: تفسير النتائج ومناقشتها:

من خلال تساؤلات البحث تحقيقاً لأهدافه وفق البيانات التي تم التوصل إليها والتي تمت معالجتها إحصائيا توصل الكاتب إلى ما يلي :

١- تفسير النتائج الخاصة بالتساؤل الأول والذي ينص على "ما أهم متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط؟"

تشير نتائج جدول (١٢) اتفاق عينة البحث على جميع عبارات محور المتطلبات المهنية وذلك لأهميتهم كمتطلبات مهنية ضرورية لوظيفة موجهي التربية الرياضية مما يدل على تناسبها فيما وضعت من اجله فيما عدا العبارة(١٦) " أن يكون ملماً بالجوانب الفنية لتنفيذ البرامج الخاصة للمعاقين" فتم حذفها فقد حصلت على نسبة اقل من (٧٠%) وكانت نسبتها ( ٥٣.٠٧% ). كما أظهرت النتائج إلى عدم أهمية العبارة (١٦) لذلك لا تعتبر كمطلب أساسي من المتطلبات المهنية لوظيفة موجهي التربية الرياضية من وجهة نظر عينة البحث

ويمكن تفسير ذلك أن العمل مع المعاقين يحتاج إلى برامج تدريبية خاصة بهم وتراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الأول: المتطلبات المهنية ما بين ( ٥٣.٠٧% : ١٠٠% )، كما أظهرت النتائج اتفاق أراء عينة البحث وحصول العبارات (١ ، ٢ ،٤ ،١١ ،١٨ ، ١٩) على أعلى نسبة وهي ( ١٠٠% ) وجاءوا جميعهم في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه العبارات التي طرحها الكاتب ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ( ٠.٠٥ ) = ٥.٩٩ بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير على اتفاقهم على تلك المتطلبات كمتطلبات مهنية ضرورية.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن طبيعة عمل موجه التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي طبيعة خاصة تحتاج إلى معرفة بجميع النواحي المهنية حتى يستطيع الموجه أن يؤدى عمله وأدواره المختلفة بفعالية وكفاية و يجب أن يكون ملما بمجموعة من المتطلبات المهنية الخاصة مثل معرفته بوسائل وأساليب التوجيه الفني والنماذج الحديثة في التوجيه الفني، كما انه يقوم بالمتابعة لمعلمي التربية الرياضية لذلك يجب أن يكون ملماً بالخطوات الفنية للزيارة المدرسية فالموجه مشرف فني متخصص في مادته يوجه ويرشد معلمي المادة التابعين لتخصصه في عدد من المدارس باعتباره قائدا صاحب خبره وكفاية وقادرا على فهم سلوك المعلمين، وفهم البيئة ويدرك أن معلوماته وخبراته ملك للمدرسة و المعلمين والتلاميذ، ويجب أن يكون ملما بالأساليب الحديثة في طرق تدريس التربية الرياضية، وان يكون ملماً بأهداف التربية الرياضية وقواعد

تنظيم المسابقات الرياضية، حيث يقوم في بداية العام الدراسي بتخطيط برامج الأنشطة والمسابقات للمدارس التابعة له مع التنسيق مع توجيه التربية الرياضية كما يقوم بالاجتماع بالمعلمين في بداية العام الدراسي والتعرف على المشكلات ومحاولة علاجها ، كما يقوم بتقويم المعلم لذلك لابد أن يكون ملماً بمبادئ التقويم والقياس .

وهذا يتفق مع "محمود عبد اللطيف موسى" ٢٠٠٦م أن المتطلبات المهنية من أهم تلك المتطلبات لذلك لابد من تزويد الفرد بالمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي يحتاج إليها في مجال عمله و تخصصه ، فلابد من تحديد الاحتياجات اللازمة للعاملين ليتم تعويض النقص أو عدم الكفاءة في مجال عمله حتى يمكنه التعامل مع التطورات والتغيرات الحديثة في مجال عمله و تخصصه. (٤٤: ١٦٥).

وهذا ما أكدته "تيسير الكيلاني ، إياد ملحم" ١٩٨٦م الموجه الفني هو خبير وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على النمو المهني وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية لتحسين أساليب التدريس وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة. و مقومات الموجه الفني الناجح معرفة وافية في حقل تخصصه ، وفى المنهج المدرسي وأهدافه وفى طرق التدريس الحديثة والإعداد للدروس ، و قدرته على إعطاء دروس نموذجية أو عرض و تجربة طرق تدريس وسيلة تعليم جديدة ، معرفة بمبادئ التقويم والقياس ، معرفة حاجات المدرسين المهنية . والموجه الفني كالمعلم وأكثر يحتاج إلى البعثات الدراسية والزيارات الميدانية للإطلاع على تجارب الآخرين في مجال عمله (١٣: ٢٩)

ويضيف "محمد زياد حمدان" ١٩٩١م (٣٨) و أحمد محمد محمود ٢٠٠٠م (٨) انه يجب أن يمتلك الموجه مجموعة من الكفايات ليكون قادراً على القيام بالمهام المنوط بها ،من معرفة نظرية وتطبيقية بخصوص المناهج الدراسية ومبادئ وطرق وأساليب ووسائل التدريس المختلفة وسائل تكنولوجيا التعليم . حتى يستطيع توجيه وتطوير هذه المهارات العملية لدى المعلمين خلال عمليات الإشراف. وتمنح هذه الكفايات الموجه الفني القدرة على اقتراح الحلول العلاجية للمشاكل التي تواجه المعلمين والعمل على تحسين مهارات الكوادر المدرسية.

وهذا ما أكدته دراسة "كامل عبد المجيد قنصوه" ٢٠٠٥م (٣٥) انه هناك مجموعة من المهام لابد لموجه التربية الرياضية أن يقوم بها منها إعداد دروس نموذجية لبعض موضوعات المنهج، اختيار أسلوب التدريس الملائم، وابتكار أساليب حديثة، مساعدة التلاميذ الموهوبين، استخدام أساليب تقويم مناسبة يساعد في تطوير قدرات ومهارات المعلمين، استخدام الوسائل التعليمية و البديلة يخطط للزيارة المدرسية.

وتشير نتائج جدول (١٣) اتفاق عينة البحث على جميع عبارات محور متطلبات العمل التربوية لوظيفة موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بالموافقة مما يدل على تناسبها فيما وضعت من اجله لان أفراد العينة موافقون على هذه المتطلبات كمتطلبات تربوية وضرورية لموجه التربية الرياضية وتراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني المتطلبات التربوية ما بين( ٨١.٥٥% : ٩٧.٧٣% ).

كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير على اتفاقهم ضرورة توافر المتطلبات التربوية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن المتطلبات التربوية تتضمن جميع الخبرات التي ينبغي على الموجه أن يكتسبها والتي تساعده على تحقيق فهم طبيعة الأشخاص الذي يتعامل معهم ومعرفة فهم طبيعة المتعلم وتكوينه ومعرفة مراحل نموه وخصائصه واهم مشكلاته إلى جانب الإلمام بفعاليات عملية التعليم والتعلم المطلوبة من الموجه بالنسبة لكل من المناهج الدراسية وإرشاد المعلم والتلاميذ والتطبيق الميداني لجميع الخبرات التي يكتسبها تطبيقاً فعلياً للأساليب المعاصرة. ويتناول موضوعات خاصة بعلم النفس من منطلق إكساب الموجهين المعارف التي تعينهم في كيفية التعامل مع المعلمين من حيث قدراتهم و استعداهم وحل مشكلاتهم.

وهذا ما أكدته "تيسير الكيلاني" ١٩٨٦م أن الموجه الفني يتطلب أن يكون قائداً تربوياً يتمتع بكفاءة عالية وخبرة تربوية وصفات شخصية تؤهله لمهمة قيادية فعالة. (١٣ : ٣٠)

وهذا يتفق مع "محمود عبد اللطيف موسى" ٢٠٠٦م حيث أن المتطلبات التربوية شيئًا لا غنى عنه لكل العاملين في المؤسسات التعليمية لتمكنهم من أداء دورهم بنجاح، حتى يكون على درجة من الكفاية المهنية والتربوية المناسبة، ليكتسبون خبرة ويكونوا في المستقبل نواه تساعدهم على تحسين الأداء والمتطلبات التربوية ضرورية وفى غاية الأهمية حيث أنها تساعدهم على اكتساب الحقائق والمعلومات المتعلقة بشخصية الآخرين في نقل الأفكار. (٤٤: ١٦٦)

ويشير "أحمد الطيب" ١٩٩٩م (٧) و"عبد الصمد الاغبرى" ٢٠٠٠م (٢٤) و"محمد صبحي حسانين و أمين أنور الخولى" ٢٠٠٠م (٤٠) على مساعدة المدرسين على فهم الأهداف التربوية، ومراجعتها وانتقاء المناسب منها، والمعاونة في تقويم العملية التعليمية كلها تقويماً سليماً، وعلى أسس صحيحة وموضوعية، والمعاونة في متابعة ما يجد في أمور التعليم، واقتباس المناسب من كل ما هو جديد، والعمل على تحسين الظروف المؤثرة في العملية التعليمية، ومحاولة اكتشاف المواهب لدى المعلمين المتميزين، والوقوف على استعداداتهم وقدراتهم وتشجيعهم للإفادة منها في مجال عملهم.

ويضيف "محمد زياد حمدان" ١٩٩١م (٣٨) و أحمد محمد محمود ٢٠٠٠م (٨) يجب أن يكون لدى الموجه معرفة بعلم النفس التربوي ، هذا العلم يمنح الموجه فهماً وعلماً حول التطبيقات الهامة لعلم النفس في التربية، ويكون موجهاً لسلوكه وأساليب تعامله اليومي مع المعلمين حسب الأطر والمبادئ التي تقترحها هذه التطبيقات في مجالات النمو الإنساني، والتعلم، والإدراك، والشخصية والذكاء، والاستعداد، والتحصيل، والقياس. وأن يكون لديه معرفة بالإدارة التربوية تلك الإدارة التي تمنح الموجه القدرة على تنسيق أدوار القوى العاملة والإمكانيات المدرسية المتنوعة، وتشغيلها إلى أقصاها بغرض تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

وتشير نتائج جدول (١٤) اتفاق عينة البحث على جميع عبارات محور متطلبات العمل الإدارية لوظيفة موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بالموافقة مما يدل على تناسبها فيما وضعت من اجله لان أفراد العينة موافقون على هذه المتطلبات

كمتطلبات إدارية وضرورية لموجه التربية الرياضية ولابد أن تتوفر لدى الموجه، وتراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث: المتطلبات الإدارية ما بين ( ٨٥.٧٦% : ١٠٠% )، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير إلى اتفاقهم على ضرورة توافر المتطلبات الإدارية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية. وقد أظهرت النتائج اتفاق أراء عينة البحث وحصول العبارة (١٠) "موجهاً للمعلم في إعداد وتخطيط ( المنهج - الدروس - الميزانية - النشاط )" على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وجاءت في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه العبارة التي طرحها الكاتب ، ويرجع الكاتب أهمية تلك العبارة لأنها من أهم أدور ووجبات الموجه الإدارية، بالإضافة يجب أن يكون قادر على الإمام بكل النواحي المالية والإدارية المكلف بها ، وكذلك عناصر العملية الإدارية .

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن المتطلبات الإدارية تتضمن جميع الخبرات الإدارية التي ينبغي على الموجه أن يكتسبها والتي تساعده على أداء عمله بكفاءة . والتوجيه عملية إدارية تسلسلية يمارسها كل فرد حسب العمل المنوط به والموقع الذي هو فيه ، والعملية الإدارية هي تلك المسؤوليات المتعلقة بتكوين التنظيم الملائم وتحديد أولويات العمل وتوجيه كافة الجهود لتحقيق الأهداف . وعناصر العملية الإدارية تتمثل في " التخطيط – التنظيم – التوجيه – الرقابة"

وتتميز العملية الإدارية بأنها مترابطة الأجزاء ومتتابعة ومتكررة الأداء ولها صفة الاستمرار فالتخطيط هو مرحلة التفكير التي تسبق التنفيذ ، والتنظيم هو مرحلة توزيع الاختصاصات والمسؤوليات ، فالتوجيه هو مرحلة البدء الفعلي في العمل ، والرقابة هي التأكد من أن ما تم تخطيطه يتم تنفيذه. ويعد التوجيه من أهم الأنشطة الإدارية وذلك لأنه يتعلق بكيفية إتمام الأعمال إذ أن أول وأوسع أهداف التوجيه هو تحسين العملية الإدارية ووصولها إلى تحقيق الأهداف المقررة.

وهذا يتفق مع "محمود عبد اللطيف موسى" ٢٠٠٦م بأن هناك بعض المهارات الإدارية ضمن متطلبات العمل الأساسية وتكون بمثابة احتياجات للفرد يستعين بها لمواجهة هذه التحديات التي ظهرت في الآونة الأخيرة. ويمكن القول بان الإدارة علم وفن ومهنة لها الأسس والقواعد التي يتم العمل من خلالها فالعلم يفتح الباب أمام الأفراد للتعرف على مبادئ التخطيط ،التنظيم ،التوجيه ، الإرشاد ، القيادة ، اتخاذ القرار والتقويم والمتابعة ، وكل ذلك يعد من وظائف الإدارة ، والمهنة فن توجيه الفرد لمداخل هذه الوظائف وكيفية العمل بها لأن أي عمل يتطلب بأن يمر بهذه الوظائف سواء كان هذا العمل إداريا أم فنياً ويجب أن يكون مخططاً له تخطيطاً سليماً ويليه بعض التنظيمات التي تساعد علي الإخراج الجيد ولا ننسى أن يكون التوجيه جنبا إلي جنب بجوار ذلك وأخيرا فإن المتابعة بعد تقييم الأعمال هام جدا يمكن من خلالها إتمام أي عمل بنجاح.(٤٤: ١٧٩)

ويشير "أحمد إبراهيم" ١٩٩٩م نقلاً عن wilee أن أهم مسئوليات الموجه الإدارية هي: التخطيط تنسيق كافة الجهود بين العاملين في الحقل التعليمي الإدارة والتنظيم في ضوء الأهداف

الموجودة بدلا من الممارسات السابقة العمل على زيادة مفهوم التحكم الذاتي ومفهوم التوجيه الذاتي ، والإشراف. (٤ :٣٩)
كما يتفق "أحمد الطيب"(١٩٩٩م)(٧) و"عبد الصمد الاغبرى" ٢٠٠٠م (٢٤) و"محمد صبحي حسانين و أمين أنورالخولى" ٢٠٠٠م (٤٠) على أن يكون لدى الموجه الفني القدرة على المساعدة في وضع خطط سليمة قائمة على أسس علمية ومناسبة للمواقف التي توضع من اجلها. والمعاونة في متابعة الخطط الموضوعة . والمعاونة في متابعة ما يجد في أمور التعليم، واقتباس المناسب من كل ما هو جديد .

كما يؤكد "احمد إسماعيل حجي" ١٩٩٨م إلى أن عمل الموجه الفني هو التوجيه الفني والإرشادي وعمله أيضا تقويم بعض جوانب العملية التعليمية وهناك صلة بين التوجيه والرقابة ، بل انه لا رقابة سلمية بلا توجيه وذلك لان الهدف من عملية الرقابة التعليمية هو التأكد من أن النتائج التي تحققت تطابق الأهداف الموضوعة ، لذا فمهمة الرقابة تصحيح الانحرافات و علاجها وصولاً إلى الأهداف ، لذلك لا يمكن تصحيح أو علاج بلا توجيه. وكذلك من عمل الموجه الفني هو أن يقوم بفحص السجلات والأعمال التحريرية للمعلم، ويجب أن نقر أن عملية الفحص ليست بقصد التفتيش، ولكن بهدف توجيه المعلم ومعاونته، وتشمل عملية الفحص سجلات المدرسة والمعلمين النشاط الداخلي والنشاط الخارجي والخدمة العامة والكشافة وكذلك كراسات أعداد الدروس ودفتر تقدير الدرجات. وكذلك على الموجه أن يقوم بعمل نشرات دورية توجهيه يمكن عن طريقها أن يتعرف المعلمون على مختلف

نواحي النشاط التربوي التي يمكن أن تفيدهم في عملهم المدرسي ، وفى هذه النشرات يمكن لمعلم الوقوف على كثير من التوجيهات التي يريد الموجه وصولها إلى المعلم. وقد تعالج هذه النشرات بعض المشكلات التي لمس الموجهون وجودها في مدرسة أو أكثر بهدف تحجيمها وعلاجها. (٦ : ١٦٩ ، ١٧٣)

وتضيف تيسير الكيلاني ، إياد ملحم ١٩٨٦م على الموجه الفني دعوة الآخرين إلى التنظيم والتخطيط لأعمالهم وأن يكون قدوة لهم في ذلك، حتى يتجنب التكرار والارتجال والفوضى في العمل ويجب على الموجه الناجح أن يكون لديه فلسفة شاملة عن التربية المعاصرة يضع على ضوئها الخطط للبرامج التي تتلاءم مع النظام المدرسي والاجتماعات الدورية واللجان العلمية والفصول والمدرسين الذي يعتزم زيارتهم.(١٣ :٣١)

وتشير نتائج جدول (١٥) اتفاق عينة البحث على جميع عبارات محور متطلبات العمل الاجتماعية لوظيفة موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بالموافقة مما يدل على تناسبها فيما وضعت من اجله لان أفراد العينة موافقون على هذه المتطلبات كمتطلبات اجتماعية وضرورية لموجه التربية الرياضية ولابد أن تتوفر لدى الموجه ، وتراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الرابع : المتطلبات الاجتماعية ما بين (٨٧.٣٨% : ١٠٠% ).

كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير إلى اتفاقهم على ضرورة توافر المتطلبات الاجتماعية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية. وقد أظهرت النتائج اتفاق أراء عينة البحث وحصول العبارة (٨) "التحلي بروح القيادة أثناء العمل الجماعي." على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وجاءت في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه العبارة التي طرحها الكاتب ويرجع الكاتب أهمية تلك العبارة لأنها من أهم أدور ووجبات الموجه الاجتماعية.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن المتطلبات الاجتماعية تتضمن جميع الخبرات الاجتماعية التي ينبغي على الموجه أن يكتسبها والتي تساعده على أداء عمله بكفاءة. والموجه يشارك بصفته كائن إنساني حي في جماعة ويتفاعل معها كما تعتبر مهنة التوجيه من المهن الاجتماعية أي إنها مهنة ذات طابع اجتماعي والذي يعد لها لابد وان يكون مزوداً بمهارات التعامل الاجتماعي، وقادراً على هذا التعامل وتهيئة مهارته المختلفة للأنشطة المتنوعة، لذا يتطلب أن يلم موجه التربية الرياضية بالطبقات الاجتماعية التي يتكون منها مجتمعه والحراك الاجتماعي فيه، والتعاون مع الآخرين حتى يتمكن من الاستفادة بمعرفة مجتمعه في مجال عمله، حتى يسود جو اجتماعي يبني الألفة والمحبة، والتعاون بينه وبين المعلم مما يساعد في حل المشكلات التي تعوق العملية التعليمية. والعلاقات الإنسانية تساعد الموجه في إتقانه لعمله كما يتوقف عليها نجاحه ووصوله للأهداف التي يسهل تحقيقها، وهي تسهم في إثراء العملية وحل المشكلات التي تعوق تلك العملية والعلاقات الإنسانية تقوم على أسس متعددة

منها: المشاركة والتعاون، الأيمان العميق بقيمة الفرد، المعاملة العادلة الطيبة حل المشكلات البيئية.

وهذا يتفق مع "كمال درويش وآخرون" ١٩٩٥م إلى أهمية العمل التعاوني ويعنى هذا تعاون المعلم والموجه بطريقة ديمقراطية وفى أطار مفهوم العمل الجماعي المشترك القائم على تعاون الخبرات وفى مناخ يتسم بالاحترام المتبادل لتحقيق أهداف مهنتهم، ويقوم التوجيه الفني الحديث على معاونة الموجه للمعلم على الآتي: زيادة فهمه لأهداف العملية التعليمة، دراسة المناهج والكتب وتحليلها وتقدمها واقتراح وسائل تحسينها، زيادة فهمه لخصائص نمو الأطفال وحاجاتهم وطرق إشباعها وسائل مساعدتهم على حل مشكلاتهم، تحليل الصعوبات بعملية التعلم، الوقوف على أحدث الطرق التربوية والاستفادة منها في تدريس مادته.

بالإضافة إلى مراعاة العلاقات الإنسانية بين الأفراد والذين يضمهم هذا العمل لأنها تحدد مدى الاستفادة من خبراتهم وكفايتهم. فالعناية باحتياجات الأفراد العاطفية والمادية، وتقدير قدراتهم واحترام آرائهم ومقترحاتهم، وتشجيع روح المبادأة والابتكار والتفاهم بين الأفراد كل هذه العوامل تزيد من تنمية العلاقات الإنسانية بين الموجه والمعلم وبين المعلمين وبعضهم البعض، وبالتالي تزيد من التعاون وتقدم العمل لتحقيق الهدف المشترك. (٣٦ : ٢٢٥)

وكما يؤكد "محمد زياد حمدان" ١٩٩١م إلى أن هناك أساليب للتحفيز للعمل منها الحوافز الإنسانية وهى الحوافز التي توجه قرارات الموجه فيما يتعلق بأنواع المثيرات النفسية والمادية والاجتماعية التي تحرك انتباه وهمم الكوادر المدرسية للعمل، كما أن العلاقات المدرسية توجه هذه القدرة سلوك الموجه في تنظيم

وتشغيل علاقات الإداريين والمعلمين والتلاميذ، والإداريين مع الإداريين والمعلمين مع المعلمين، والمعلمين مع الإداريين من جهة الخدمات والمساعدة من جهة أخرى، ثم علاقات المدرسة والمجتمع المحلى. كما أن العلاقـات الإنسانية توجه هذه القدرة سلوك الموجه وأساليب تعامله واتصاله اليومي مع الآخرين ليبدو اجتماعياً مثمراً من الناحيتين الإنسانية والوظيفية.(٣٨: ٣٤).

كما يشير" محمد صبحي حسانين" و" أمين أنور الخولي " ٢٠٠١م إن التوجيه الفني تطور في السنوات الأخيرة من المفهوم الوظيفي للتفتيش والاستبدادي إلى المفهوم التربوي للتوجيه ، فقديماً كان يقوم على أساس استخدام السلطة وتصيد الأخطاء والنقد وانعدام التوجيه والإرشاد من جانب المفتش ومن هنا أصبحت العلاقة بين المدرس والموجه لا تقوم على أساس سليم من العلاقات الإنسانية الصحيحة . ويستهدف التوجيه الفني الحديث النصح و الإرشاد ومساعدة المدرسين على النمو المهني وتحسين مستوى أدائهم ، ويقوم على أساس المشاركة والتعاون بين المدرس والموجه ، وهذا يتطلب أن تكون العلاقة بينهما على أساس ديمقراطي ، حيث يستمد الموجه الفني سلطته ومكانته من مهاراته الفنية ومعلوماته المتجددة وخبراته النامية المتطورة وأسلوبه العلم في توجيهه للمدرسين لان التوجيه الفني أسلوب تربوي لتحسين العملية التعليمية. (٤٠ : ١١١).

وتؤكد تيسير الكيلاني ، إياد ملحم ١٩٨٦م على أن الموجه الفني يقوم بدعوة الآخرين إلى الديمقراطية والتعاون، كما يجب أن يتحلى الموجه الفني بالقيادة التربوية وأن يكون مثلاً أعلى للمدرسين في سلوكه وتصرفاته فهو على سبيل المثال يجب أن يوجه الاجتماعات التي يحضرها وجهة ديمقراطية تسمح بالمناقشة

والحوار وتبادل وجهات النظر في سبيل التوصل إلى قرارات موضوعية سليمة، وينمى الروح الاجتماعية بين المدرسين، ويتعاون معهم في سبيل المصلحة العامة، ويتقبل النقد البناء، ومقابلة المواقف والمشاكل بحكمة وروية وحزم موضوعي مجرد من الهوى والتحيز.(١٣: ٢٩)

وتشير نتائج جدول (١٦) اتفاق عينة البحث على جميع عبارات محور متطلبات العمل الشخصية لوظيفة موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بالموافقة مما يدل على تناسبها فيما وضعت من اجله لان أفراد العينة موافقون على هذه المتطلبات كمتطلبات شخصية وضرورية لموجه التربية الرياضية ولابد أن تتوفر لدى الموجه، وتراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الخامس: المتطلبات الشخصية ما بين ( ٨٩ %: ١٠٠% )، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير إلى اتفاقهم على ضرورة توافر المتطلبات الشخصية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية. وقد أظهرت النتائج اتفاق أراء عينة البحث وحصول العبارات (١، ٢، ٤، ٨، ١٠، ١٤) على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وجاءت في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه العبارات التي طرحها الكاتب، ويرجع الكاتب أهمية تلك العبارات إلى أنها من أهم الصفات الشخصية التي يجب أن تتوفر في الموجه.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن المتطلبات الشخصية تتضمن جميع الصفات الشخصية التي ينبغي أن تتوفر لدى الموجه حتى تساعده على أداء عمله بكفاءة. وذلك يرجع إلى أن المتطلبات الشخصية من أهم متطلبات الموجه الفني الناجح التي تمكنه من أن يتفهم الأهداف

بعمق وبصيرة ناقدة تجعله قادراً على رؤية النهاية من البداية . وحيث انه يقوم بعملية قيادية في الدرجة الأولى فالشخصية هي إحدى العوامل المؤثرة في مدى نجاح موجه التربية الرياضية ويتوقف نجاحه على شخصيته وكفاءته، وبالرغم من صعوبة حصر الخصائص المرغوبة في شخصية الموجه إلا انه يجب أن يتميز بالشخصية السوية، ويكون متواضعا ودوداً ومنبسطاً وقادراً على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع المعلمين وزملائه في العمل.

كما يجب أن يكون متميزا بثباته الانفعالي وذلك حتى يتفادى المشاكل فالموجه العصبي والمضطرب المزاج يتسبب في إثارة وتفجير الكثير من المشاكل ولا يستطيع التكيف مع بيئته ومجتمعه وذلك على خلاف الموجه المستقر انفعالياً إلي يكون له تأثير فعالا في المعلمين ويكون له علاقات طيبة تربطه بالآخرين. وتعد القيادة من القدرات الشخصية التي يجب أن توفرها في موجه التربية الرياضية وهذه القدرة تشير إلى ما يؤديه الموجه من جهد للمساعدة المعلمين في بلوغ الأهداف المرجوة من العملية التربوية.

و يشير "احمد إبراهيم احمد" ١٩٩٩م يجب أن يتسم الموجه الناجح بالصفات الآتية:أن يكون عادلاً، أن يتسم بالانضباط الانفعالي، فالهدوء والتروي يساعد على نجاح العمل، أن يكون قوى الشخصية ولديه قدر من الذكاء والفطنة والإيمان بالقيم الخلقية والإنسانية، القدرة على الإقناع، والانضباط وسرعة العمل ويتسم بالمرونة فلا يكون روتينياً في تطبيق اللوائح والقوانين ولا يهتم بالشكل بقدر ما يهتم بالجوهر. (٤ : ٣٩)

وهذا يتفق مع "تيسير الكيلاني ، إياد ملحم" ١٩٨٦م على إن نجاح الموجه الفني في مهمته يعتمد كثيراً على مقومات شخصيته وعلى العلاقة الودية التي تربطه بالمدرسين. ومن الصفات

الشخصية التي تساعد الموجه الفني على القيام بدوره ما يلي: الثقة بالنفس، المرونة، الود والصبر، والمثابرة، والحماس، واللياقة والتواضع، والعدالة، والجدية، والسعي لإبراز مواهب المدرسين وإنمائها. فالموجه الذي يتحلى بهذه الصفات جديراً بأن يقبل المدرسون عليه، طالبين خدماته ومساعدته، مرحبين بزياراته لشعورهم بأنه زميل وصديق هدفه خدمتهم ومساعدتهم في تحسين أدائهم وحل مشكلاتهم وتطوير برنامجهم التعليمي.(١٣ : ٣١)

كما يؤكد "كمال درويش وآخرون" ١٩٩٥م يجب أن يتحلى الموجه الفني بمجموعة من الصفات الشخصية منها المرونة لان عملية التوجيه الفني ينبغي أن تكون بعيدة عن التعقيد والجمود والتنفيذ الآلي. فالموجه الناجح هو من يناقش كل رأى وفكر وابتكار جديد ويدعو المعلمين دائماً إلى مراجعة الأهداف والوسائل للتأكد من سلامة الخطة وسلامة التنفيذ والتعديل تبعاً لما يتواصلون إليه من مقترحات.

كما يجب أن يكون لديه القدرة على التنبؤ و التطلع لمستقبل ونفاذ البصيرة. والتوجيه الفني في التربية الرياضية يساهم في وضع تصور لما يجب أن تكون عليه التربية الرياضية. وتصور المشكلات والعوائق التي قد تحدث مع وضع الحلول لها وتلافيها، ما يتطلب تصوراً شاملاً لجميع الاحتمالات والظروف التي تدور حول النشاط الرياضي المدرسي. (٣٦ : ٢٢٦).

ويضيف "محمد منير المرسى" ١٩٩٥م هناك عدة شروط رئيسية ينبغي توافرها في الموجه الفني حتى تستطيع أن يؤدى وظيفة بفاعلية وكفاءة . وهذه الشروط يمكن أن تتخذ أساس اختيار الموجهين الفنين وهى: الخبرة الكافية القدرة على كسب احترام وثقة

الآخرين، توفر الحماس، التفاؤل، الأصالة ، القدرة على ابتكار الأفكار الجديدة ، التنوع الفني في القدرات الشخصية ، القدرة على امتداح عمل الآخرين وتقديره ، والحيلة ، التفتيح الذهني، سماحة الوجه التعاطف ولين الخلق حتى لا يرهبه الآخرون ، أن يكون ديمقراطياً لا تسلطياً مستبداً ، يتميز بالصبر وطول البال غير حاد المزاج ، القدرة على تكوين علاقات بناءه سليمة مع الأخريين.

ويؤكد "سعيد التل" نقلاً عن "احمد محمد محمود" أن هناك مجموعة من المهارات التي يجب أن تتوافر في الموجه حتى يؤدى دوره بنجاح وفعالية وهي مهارات إنسانية مثل القدرة على الإقناع، إدارة النقاش والمساهمة فيه التعبير عن الأداء، دقة الملاحظة، ومهارات فنية مثل القدرة على توضيح الأفكار، تبادل الرأي من المعلمين، القدرة على التعبير السليم ، الإطلاع المستمر والقراءة الواعية ومهارات فكرية مثل الرؤية المتكاملة ، التحليل والتركيب ، التفكير البناءالتساؤل الهادف. (٨: ٢٩)

وتشير نتائج جدول (١٧) اتفاق عينة البحث على جميع عبارات محور متطلبات العمل الثقافية لوظيفة موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بالموافقة فيما عدا العبارة(٨) " أن يجيد اللغة الإنجليزية." فقد حصلت على نسبة اقل من (٧٠%) وكانت نسبتها (٦٣.٤٣% ) فتم حذفها لذلك لا تعتبر كمطلب أساسي من المتطلبات الثقافية لوظيفة موجهي التربية الرياضية من وجهة نظر عينة البحث، واتفاق أراء عينة البحث على جميع عبارات محور متطلبات العمل الثقافية

وذلك لأهميتهم كمتطلبات ثقافية ضرورية لوظيفة موجهي التربية الرياضية مما يدل على تناسبها فيما وضعت من اجله، وتراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور السادس: المتطلبات الثقافية ما بين (٦٣.٤٣% : ٩٧.٤١%) ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير إلى اتفاقهم على ضرورة توافر المتطلبات الثقافية ضمن متطلبات العمل لوظيفة موجهي التربية الرياضية ، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ( ٠.٠٥ ) = ٥.٩٩ بين أراء كل من موجهي ومعلمي التربية الرياضية مما يشير على اتفاقهم على تلك المتطلبات .

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن المتطلبات الثقافية تتضمن جميع المعارف الثقافية التي ينبغي على الموجه أن يكتسبها والتي تساعده على أداء عمله بكفاءة. كما أن العبارة( ٨ ) " أن يجيد اللغة الإنجليزية." قد حصلت على نسبة اقل من (٧٠%) وكانت نسبتها (٦٣.٤٣%) وذلك لان عينة البحث ترى أن لغة التعامل مع المعلمين هي اللغة العربية ولا يحتاج الموجه إلى اللغة الإنجليزية. والثقافة هي مجموعة السمات المركبة التي يتميز بها مجتمع من المجتمعات من جميع الجوانب الروحية والمادية والفكرية والعاطفية وتشمل الفنون والآداب وأساليب الحياة وحقوق البشر الأساسية، والقيم والتقاليد والعادات والمتقدات. والثقافة نوعان ثقافة عامة وثقافة تخصصية، وتتمثل الثقافة العامة في معرفة وإدراك وفهم جوانب علمية واجتماعية ودينية وتربوية وصحية واقتصادية ومواقف ومشكلات محلية وعالمية تتسم بالعمومية والتي يمكن لمسها أو معايشتها بالكامل في ظل الظروف البيئية والاجتماعية المحيطة ومن أمثلتها الثقافة (الإسلامية، العلمية، اللغوية، مشكلات البيئة المحلية

والعالمية، والثقافة التخصصية فهي تتمثل في بعض الجوانب المعرفية لبعض التعريفات والمفاهيم والعلاقات التي تتصل بالمواد الدراسية مثل ( الصحة العامة، الإسعافات الأولية، التشريح، علم وظائف الأعضاء، إصابات الملاعب). أو المادة التي يتخصص فيه.
ولما كان الموجه مطالب بعدم الاقتصار على العلم بعمله فحسب ، وإنما بشخصيته وسلوكه وعلاقته بالمعلمين ، وما يقدمه لهم من مثل عليا ، وقدوة طيبة ، وما يثيره لديهم من حوافز تشجعهم وتدفعهم دائما إلى الأمام.

فمن الواجب أن يلم بما حوله من ثقافات وتيارات فكرية مختلفة وان يتعرف عل كيفية بلورة تلك المعارف بما يمكنه من أداء عمله بإتقان.
مع تطور العلوم والتكنولوجيا فأصبح لزاماً على موجه التربية الرياضية مواكبة التقدم المعرفي وان يتملك من المعارف والخبرات ما يجعله قادراً على أداء عمله بالأسلوب العلمي وان يلم بكل ما هو حديث في تخصصه والعلوم المساعدة لها لأنها تعينه على نضوج شخصيته من الناحية الثقافية والإنسانية .

وهذا يتفق مع "محمود عبد اللطيف موسى" ٢٠٠٦م تعتبر الثقافة من المتطلبات الهامة لكل من العاملين بالمؤسسات التعليمية والمجتمع كله وذلك من أجل تكوين شخصية الأفراد نحو التنمية المهنية، وتبرز أهمية الاحتياجات الثقافية العامة لمساعدة الفرد على فهم الثقافة بصفة عامة والأخلاق، والقيم الدينية وفهم علاقة تخصصه بالتخصصات الأخرى، والتعرف على نواحي التقدم الإنساني التي تعتمد على الكمبيوتر والأجهزة الحديثة فكيف يتم التعامل مع هذه التكنولوجيا الحديثة دون أن يكون لديه معرفة بها

وكذلك فهم وتفسير أنواع السلوك التي تصدر من الأفراد، وكما يتيح للعاملين فرص التعرف على الوسائل الحديثة، والتقدم التكنولوجي في بعض المجالات الأخرى في غير تخصصهم. (٤٤: ١٦٩)

ويشير "محمد زياد حمدان" ١٩٩١م إلى أن هناك مجموعة من المهارات التي يجب أن تتوافر في الموجه حتى يؤدى دوره بنجاح وفعالية منها القدرة اللغوية وهى القدرة التي تمكن الموجه من الاتصال الفعال مع الآخرين ومن التعبير الواضح عن فكره وآرائه والتوجيهات والتعليمات التي يزودها لتابعيه من معلمين وإداريين ومدرسين.(٣٨: ٣٠)

يتضح من خلال عرض الجداول السابقة من (١٢ : ١٧ ) أن عينة البحث (معلمين ، موجهين ) قد اتفقت على جميع متطلبات العمل المهني لموجه التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي التي جاءت بالاستبيان والتي بلغ مجمل عددها (٩٣) ثلاثة وتسعون متطلب فيما عدا متطلبين هما " أن يكون ملماً بالجوانب الفنية لتنفيذ البرامج الخاصة للمعاقين" ، " أن يجيد اللغة الإنجليزية." وبذلك بلغ عدد المتطلبات التي تم الاتفاق عليها من عينة البحث (٩١) واحد وتسعون متطلب وكان توزيعها كالتالي:

١ ـ المحور الأول: متطلبات مهنية وعددها ( ٢١ ) واحد وعشرون متطلب.

٢ ـ المحور الثاني: متطلبات تربوية وعددها ( ١٧ ) سبعة عشر متطلب.

٣ ـ المحور الثالث: متطلبات إدارية وعددها ( ١٣ ) ثلاثة عشر متطلب. .

٤ ـ المحور الرابع: متطلبات اجتماعية وعددها ( ١٢ ) أثني عشر متطلب.

٥ ـ المحور الخامس: متطلبات شخصية وعددها ( ٢١ ) أحدي عشر متطلب.
٦ ـ المحور السادس: متطلبات ثقافية وعددها ( ٧ ) سبعة متطلبات.

وتراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث ما بين ( ٥٣.٠٧% : ١٠٠% ) وبهذا يكون أجابا الكاتب على السؤال الأول وهو " ما أهم متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بمحافظة أسيوط ؟ "

وتبين للباحث انه هناك العديد من المتطلبات الواجب توافرها في موجه التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي ومن بين هذه المتطلبات هناك متطلبات يتطلب صقل الموجه فيها من خلال دورات تدريبية خاصة كاملة بهذه الجوانب مثل " اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، الحاسب الآلي و الانترنت، تحكيم الألعاب الرياضية، البرامج الخاصة للمعاقين، رعاية الموهوبين، الكشافة، الإسعافات الأولية إصابات الملاعب" لذلك يوصي الكاتب بضرورة عمل دورات خاصة في هذه المتطلبات للموجه والمعلم. بالإضافة إلى انه على سبيل المثال في ظل التطور الحادث الذي طرأ على التربية والتعليم في ظل قانون الكادر الخاص أصبح الحصول على شهادة " ICDl " شيء هام وضروري مما يجعل وضع الحاسب الآلي في البرامج التدريبية زيادة ولا حاجة لها.

ومن خلال متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وتبين للباحث انه من الضروري ألا يعمل كل متطلب من هذه المتطلبات على حدة وإنما تتشابك وتتعاون كل المتطلبات وتتناسق وتتناغم معاً ليكون نسيجاً واحداً، وفكر واحد يبلوره الموجه في صورة سلوكية عملية تنعكس آثارها على

المجتمع، ومما سبق تتضح أهمية هذه المتطلبات اللازمة للموجه حتى يتمكن من أداء عمله وهو على دراية ووعي بما يقوم به ولتحقيق الأهداف المرجوة.

ومن خلال الإجابة على التساؤل الأول وهو " ما أهم متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بمحافظة أسيوط ؟ " أمكن للباحث التوصل إلى متطلبات العمل المهني لموجه التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها قام الكاتب بتصميم برنامج لتدريب وصقل موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بمحافظة أسيوط.

في ضوء هذه المتطلبات التي تم التوصل إليها وبناءاً على تلك النتائج التي تم أخذها من مجتمع البحث والتي ساعدته في تحديد في تحديد هدف البرنامج وكذلك اختيار محتوى البرنامج والوسائل المستخدمة وكذلك الأساليب المتبعة في التدريب. بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت تصميم برامج تدريب أثناء الخدمة التي ساعدت الكاتب في تصميم البرنامج منها الدراسات مثل دراسة "طارق محمد عبد العزيز" ٢٠٠٢م (٢١) ، دراسة " كامل عبد المجيد قنصوه و عاصم صابر راشد " ٢٠٠٦م (٣٤).

٢- تفسير النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني والذي ينص على : ما محتوى برنامج التدريب و الصقل لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط؟

وتشير نتائج جدول (١٨) اتفاق الخبراء على جميع أهداف البرنامج المقترح بالموافقة فيما عدا الهدف " تمكين موجه التربية الرياضية من مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والإلمام بأساليب

العمل الحديثة " قد حصل على نسبة اقل من (٧٠%) وكانت نسبته ( ٥٨% ) لذلك تم حذفه. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء في أهداف البرنامج المقترح ما بين (٥٨% : ١٠٠%) كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول الأهداف (١ ، ٢ ، ١٠ ) على أعلى نسبة وهي ( ١٠٠% ) وجاءوا جميعهم في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الأهداف التي طرحها الكاتب للبرنامج المقترح .

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن الهدف " تمكين موجه التربية الرياضية من مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والإلمام بأساليب العمل الحديثة " مكرر مع الهدف (٨) تم بناء الأهداف في ضوء متطلبات العمل المهني التي توصل إليها الكاتب من خلال النتائج .

وهذا يتفق مع " محمد صبحي حسانين ، أمين أنور الخولي " (٢٠٠١م) أن تكون أهداف برامج التدريب متصلة تمام الاتصال بحقيقة ما يتم تعليمه وأن تكون المعارف والمعلومات والمهارات المقدمة للمتدربين خلال البرنامج ذات طابع عملي تطبيقي بحيث يسهل استخدامها وتوظيفها مهنيًا. (٤٠: ٧١)

ويؤكد " عبد الحميد شرف " ٢٠٠٢م و"عفاف عثمان عثمان " ٢٠٠٨م لكي يكون البرنامج مؤثرًا يجب مراعاة أن يشتمل على الأهداف المطلوبة تحقيقها والهدف والأهداف الإجرائية. (٢٨ : ٥٨) (٢٣ : ٥٥).

ويضيف " فتحي احمد هادي " ٢٠٠٦م يجب أن يتضمن بناء أي برنامج تحديد الأهداف الخاصة به وترجمتها إلى مواقف تعليمية ، ويتم تحديد الأهداف التي يحققها المتعلمون في صورة نتائج سلوكية يمكن قياسها وتقويمها. (٣٣: ١٢)

وتشير نتائج جدول (١٩) اتفاق الخبراء على جميع أسس البرنامج المقترح بالموافقة. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء في أسس البرنامج المقترح ما بين (٧٤% : ١٠٠%) كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول الأسس ( ١ ، ٢ ، ٣ ) على أعلى نسبة وهي (١٠٠%) وجاءوا جميعهم في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الأسس التي طرحها الكاتب للبرنامج المقترح .

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن بناء البرنامج المقترح لابد من أن يقوم على مجموعة من الأسس وهي "مراعاة الاحتياجات الفعلية لموجي التربية الرياضية في ضوء متطلبات العمل المهني، وكذلك مراعاة المستوى الثقافي والتعليمي لدى الموجهين الملتحقين بالبرنامج ، أن تتحدى محتويات البرنامج قدرات موجهي التربية الرياضية بما يسمح باستثارة دافعيتهم .

وهذا يتفق مع " فتحي احمد هادي " ٢٠٠٦م يجب أن يتضمن أسس بناء أي برنامج إلى تحديد خصائص المتعلمين من حيث قدراتهم وحاجاتهم واهتماماتهم التي تميزهم كمجموعة وكأفراد ، تحديد الإمكانات والخدمات المساندة (الميزانية- الأشخاص- جدول البحث- ميعاد التطبيق- الأجهزة) وغيرها والتنسيق فيما بينها مما يساعد على تنفيذ الخطة ، اختيار المحتوى وطرق وأساليب التدريس والوسائل التعليمية، بالإضافة إلى تقويم جوانب العملية التعليمية للتعرف على مقدار ما تحقق من الأهداف التي يسعى إليها. (٣٣: ١٣)

ويضيف " عبد الحميد شرف " ٢٠٠٢م و"عفاف عثمان عثمان " ٢٠٠٨م لكي يكون البرنامج مؤثرًا يجب أن يشتمل على:الأسس التي يقوم عليها البرنامج ومحتوى البرنامج، وتنظيم

الأنشطة داخل البرنامج، وتنفيذ البرنامج، والأدوات المستخدمة في البرنامج، وتقويم البرنامج. وتوجد مبادئ يجب مراعاتها أثناء عملية التصميم وهى: الاعتماد على المربين المتخصصين، ملائمة البرنامج للمجتمع الذي صم من أجله، التنوع، أن تراعى نوعية وعدد المشتركين، مراعاة الأهداف المطلوبة تحقيقها، أن يخدم نوع الخبرات المطلوبة وينميها ،أن يتمشى مع الإمكانات والوقت المتاح، وضوح التعليمات التي يتم من خلالها العمل. (٢٨ : ٥٨) (٢٣ : ٥٥- ٩٠).

وتؤكد "سلمى نصار وآخرون " ١٩٨٢م أن هناك الكثير من الصفات التي يتميز بها البرنامج الجيد وهي:أن يراعى البرنامج ميول الأعضاء واهتماماتهم أن لا يكون باهظ التكاليف، أن يكون البرنامج متنوعًا ويستخدم طرق مختلفة أن يشجع الأفراد على العمل به، أن يضيف شيئًا جديدًا إلى حياة كل شخص أن يتيح الفرصة لتكوين صدقات جديدة، أن يتوفر فيه ما يحتاجه الفرد من مصادر مثل قائد متخصص كفء. (١٨: ١٤- ٢٥)

وتشير نتائج جدول (٢٠ ) اتفاق الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات المهنية فيما عدا " أساليب تقييم التلاميذ و تقييم أداء المعلمين، حاجات المعلمين المهنية " فتم حذفهما لحصولهما على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( لموضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات المهنية ) ما بين ( ٥٨%: ١٠٠% ) ، كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول الموضوعات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ١٠ ، ١١ ، ١٤) على أعلى نسبة وهي ( ١٠٠% ) وجاءوا جميعهم في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية

ومناسبة هذه الموضوعات التي طرحها الكاتب للبرنامج المقترح .

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن موجه التربية الرياضية يحتاج إلى معرفة بجميع النواحي المهنية حتى يستطيع الموجه أن يؤدى وعمله وأدواره المختلفة بفعالية وكفاية و يجب أن يكون التدريب والصقل على مجموعة من الموضوعات الخاصة بالمتطلبات المهنية المرتبطة بطبيعة عمله. كما تم حذف موضوعات "أساليب تقييم التلاميذ و تقييم أداء المعلمين ، حاجات المعلمين المهنية " لحصولهما على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء لحصولهما على نسبة (٥٨%) و(٦٨%)، لان هذه الموضوعات مكرره وتعتبر جزء من موضوعات " القياس والتقويم في التربية الرياضية" و" التنمية المهنية للمعلمين " .

وهذا يتفق مع "محمود عبد اللطيف موسى" ٢٠٠٦م أن المتطلبات المهنية من أهم المتطلبات لذلك لابد من تزويد الفرد بالمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي يحتاج إليها في مجال عمله و تخصصه، فلابد من تحديد الاحتياجات اللازمة للعاملين ليتم تعويض النقص أو عدم الكفاءة في مجال عمله حتى يمكنه التعامل مع التطورات والتغيرات الحديثة في مجال عمله و تخصصه (٤٤: ١٦٥).

وتشير نتائج جدول (٢١ ) اتفاق الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات التربوية لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات التربوية ) ما بين ( ٧٤% : ١٠٠% ) ، كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول موضوع "مقدمة في علم النفس" على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وجاء في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذا الموضوع بالنسبة لموجه التربية الرياضية والذي يساعده على فهم طبيعة الأشخاص الذي يتعامل معهم.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن موجه التربية الرياضية يحتاج إلى معرفة بجميع النواحي التربوية حتى يستطيع الموجه أن يؤدى وعمله وأدواره المختلفة بفعالية وكفاية و يجب أن يكون التدريب والصقل على مجموعة من الموضوعات الخاصة بالمتطلبات التربوية المرتبطة بجميع الخبرات التي ينبغي على الموجه أن يكتسبها والتي تساعده على تحقيق فهم طبيعة الأشخاص الذي يتعامل معهم. وحصول موضوع "مقدمة في علم النفس" على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وذلك لأنه من الضروري بالنسبة لموجه التربية الرياضية أن يكون ملما به.

وهذا يتفق مع "محمود عبد اللطيف موسى" ٢٠٠٦م حيث أن المتطلبات التربوية شيئًا لا غنى عنه لكل العاملين في المؤسسات التعليمية لتمكنهم من أداء دورهم بنجاح، حتى يكون على درجة من الكفاية المهنية والتربوية المناسبة فيكتسبون خبرة ويكونوا في المستقبل نواه تساعدهم على تحسين الأداء، والمتطلبات التربوية

ضرورية وفى غاية الأهمية حيث أنها تساعدهم على اكتساب الحقائق والمعلومات المتعلقة بشخصية الآخرين في نقل الأفكار. (٤٤: ١٦٦)

ويؤكد "محمد زياد حمدان" ١٩٩١م (٤٠) و أحمد محمد محمود ٢٠٠٠م (٨) يجب أن يكون لدى الموجه معرفة بعلم النفس التربوي ، هذا العلم يمنح الموجه فهماً وعلماً حول التطبيقات الهامة لعلم النفس في التربية، ويكون موجهاً لسلوكه وأساليب تعامله اليومي مع المعلمين حسب الأطر والمبادئ التي تقترحها هذه التطبيقات في مجالات النمو الإنساني، والتعلم، والإدراك، والشخصية والذكاء ،والاستعداد، والتحصيل، والقياس.

وتشير نتائج جدول (٢٢ ) اتفاق الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الإدارية لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الإدارية ) ما بين ( ٧٩% : ١٠٠% )، كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول الموضوعات (١ ، ٢ ، ٤ ، ٥ ) على أعلى نسبة وهي ( ١٠٠% ) وجاءوا جميعهم في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الموضوعات بالنسبة لوظيفة موجه التربية الرياضية.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن المتطلبات الإدارية تتضمن جميع الخبرات الإدارية التي ينبغي على الموجه أن يكتسبها والتي تساعده على أداء عمله بكفاءة وعلى فهم طبيعة عمله الإداري وكذلك الإلمام بكل النواحي المالية والإدارية المكلف بها ، وكذلك عناصر العملية الإدارية لذلك يكون التدريب والصقل على مجموعة من

الموضوعات الخاصة بالمتطلبات الإدارية المرتبطة بطبيعة عمله والتي تساعده على أداء عمله بكفاءة.

وهذا يتفق مع "محمود عبد اللطيف موسى" (٢٠٠٦م) بأن هناك بعض المهارات الإدارية ضمن متطلبات العمل الأساسية وتكون بمثابة احتياجات للفرد يستعين بها لمواجهة هذه التحديات التي ظهرت في الآونة الأخيرة وهذه المهارات هي التخطيط، التنظيم، التوجيه، الإرشاد، القيادة، اتخاذ القرار والتقويم والمتابعة،مع ضرورة معرفته بكيفية العمل بهذه المهارات. لأن أي عمل يتطلب بأن يمر بهذه الوظائف سواء كان هذا العمل إداريا أم فنياً. ويجب أن يكون مخططاً له تخطيطاً سليماً.(٤٤: ١٧٩)

ويشير "أحمد إبراهيم" ١٩٩٩م نقلاً عن wilee أن أهم مسئوليات الموجه الإدارية هي: التخطيط تنسيق كافة الجهود بين العاملين في الحقل التعليمي الإدارة والتنظيم في ضوء الأهداف الموجودة بدلا من الممارسات السابقة، العمل على زيادة مفهوم التحكم الذاتي ومفهوم التوجيه الذاتي ، والإشراف. (٤ :٣٩)

كما يتفق "أحمد الطيب" ١٩٩٩م (٧) و"عبد الصمد الاغبرى" ٢٠٠٠م (٢٤) و"محمد صبحي حسانين و أمين أنورالخولى" ٢٠٠٠م (٤٠) على أن يكون لدى الموجه الفني القدرة على المساعدة في وضع خطط سليمة قائمة على أسس علمية ومناسبة للمواقف التي توضع من اجلها. والمعاونة في متابعة الخطط الموضوعة . والمعاونة في متابعة ما يجد في أمور التعليم، واقتباس المناسب من كل ما هو جديد.

وتشير نتائج جدول (٢٣ ) اتفاق الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الاجتماعية لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الاجتماعية ) ما بين ( ٧٤% : ١٠٠% )، كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول الموضوعات "التعاون والعمل الجماعي" والأنشطة المدرسية والمسابقات المختلفة" على أعلى نسبة وهي ( ١٠٠% ) وجاءوا جميعهم في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الموضوعات بالنسبة لموجه التربية الرياضية.

ويعزو الكاتب حصول الموضوعات "التعاون والعمل الجماعي" و "الأنشطة المدرسية والمسابقات المختلفة" على أعلى نسبة وهي ( ١٠٠% ) وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الموضوعات لأنها من أهم أدور ووجبات الموجه الاجتماعية. وموضوعات التدريب والصقل على المتطلبات الاجتماعية تتضمن جميع الخبرات الاجتماعية التي ينبغي على الموجه أن يكتسبها والتي تساعده على أداء عمله بكفاءة. والموجه يشارك بصفته كائن إنساني حي في جماعة ويتفاعل معها كما تعتبر مهنة التوجيه من المهن الاجتماعية أي إنها مهنة ذات طابع اجتماعي، والذي يعد لها لابد وان يكون مزوداً بمهارات التعامل الاجتماعي، وقادراً على هذا التعامل وتهيئة مهارته المختلفة للأنشطة المتنوعة.

وهذا يتفق مع "كمال درويش وآخرون" ١٩٩٥م إلى أهمية العمل التعاوني ويعنى هذا تعاون المعلم والموجه بطريقة ديمقراطية وفى أطار مفهوم العمل الجماعي المشترك القائم على تعاون الخبرات وفى مناخ يتسم بالاحترام المتبادل لتحقيق أهداف مهنتهم. (٣٦ : ٢٢٥)

وكما يؤكد "محمد زياد حمدان" ١٩٩١م إلى أن هناك أساليب للتحفيز للعمل منها الحوافز الإنسانية وهى الحوافز التي توجه قرارات الموجه فيما يتعلق بأنواع المثيرات النفسية والمادية والاجتماعية التي تحرك انتباه وهمم الكوادر المدرسية للعمل، كما أن العلاقات المدرسية توجه هذه القدرة سلوك الموجه في تنظيم وتشغيل علاقات الإداريين والمعلمين والتلاميذ، ثم علاقات المدرسة والمجتمع المحلى. كما أن العلاقــات الإنسانية توجه هذه القدرة سلوك الموجه وأساليب تعامله واتصاله اليومي مع الآخرين ليبدو اجتماعياً مثمراً من الناحيتين الإنسانية والوظيفية.(٣٨: ٣٤).

كما يشير" محمد صبحي حسانين" و" أمين أنور الخولي " ٢٠٠١م إلى أن التوجيه الفني الحديث يهدف إلى النصح و الإرشاد ومساعدة المدرسين على النحو المهني وتحسين مستوى أدائهم ، ويقوم على أساس المشاركة والتعاون بين المدرس والموجه ، وهذا يتطلب أن تكون العلاقة بينهما على أساس ديمقراطي حيث يستمد الموجه الفني سلطته ومكانته من مهاراته الفنية ومعلوماته المتجددة وخبراته النامية المتطورة وأسلوبه العلمي في توجيهه للمدرسين لان التوجيه الفني أسلوب تربوي لتحسين العملية التعليمية . (٤٠ : ١١١)

وتشير نتائج جدول (٢٤ ) اتفاق الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الشخصية لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء فيما عدا موضوع "

التفكير العلمي القائم على الموضوعية والواقعية " لحصوله على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء لذلك تم حذفه . وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الشخصية ) ما بين ( ٤٧% : ١٠٠% ) ، كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول موضوعات "الصفات الشخصية للموجه" و "القيادة في المجال الرياضي." على أعلى نسبة وهي ( ١٠٠% ) وجاءوا جميعهم في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الموضوعات بالنسبة لموجه التربية الرياضية.

ويعزو الكاتب حصول موضوعات "الصفات الشخصية للموجه" و "القيادة في المجال الرياضي." على أعلى نسبة وهي ( ١٠٠% ) وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الموضوعات لأنها من أهم الموضوعات التي يجب أن يلم بها الموجه والتي ينبغي على الموجه أن يكتسبها والتي تساعده على أداء عمله بكفاءة والذي يعد لها لابد وان يكون مزوداً بمهارات الشخصية والقيادة التي تمكنه من أن يتفهم الأهداف بعمق وبصيرة ناقدة تجعله قادراً على التعامل، ويتوقف نجاح الموجه على شخصيته وكفاءته، وبالرغم من صعوبة حصر الخصائص المرغوبة في شخصية الموجه ألا انه يجب أن يتميز بالشخصية السوية وتعد القيادة من القدرات الشخصية التي يجب أن توفرها في موجه التربية الرياضية.

وهذا يتفق مع "احمد إبراهيم احمد" ١٩٩٩م(٤) و كمال درويش وآخرون" ١٩٩٥م (٣٦) و محمد منير المرسى" ١٩٩٥م (٤٣) و "تيسير الكيلاني ، إياد ملحم" ١٩٨٦م (١٣) انه يجب أن يتسم الموجه الناجح بالصفات الآتية:أن يكون عادلاً أن يتسم بالانضباط الانفعالي، والهدوء والتروي ، وأن يكون قوى الشخصية ولديه قدر من الذكاء والفطنة والإيمان بالقيم الخلقية والإنسانية، والقدرة على الإقناع والانضباط وسرعة العمل، ويتسم بالمرونة فلا يكون روتينياً في تطبيق اللوائح والقوانين ولا يهتم بالشكل بقدر ما يهتم بالجوهر، والثقة بالنفس، والود والصبر والمثابرة، والحماس، والجدية، والسعي لإبراز مواهب المدرسين وإنمائها، والقدرة على التنبؤ ويقصد به عملية التطلع لمستقبل.

وتشير نتائج جدول (٢٥) اتفاق الخبراء على جميع موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الثقافية لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء فيما عدا موضوع "تكنولوجيا التعليم و استخداماتها في التربية الرياضية" لحصوله على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء لذلك تم حذفه. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محتوي البرنامج المقترح ( موضوعات التدريب و الصقل على المتطلبات الثقافية ) ما بين ( ٦٣% : ٨٩% ).

يعزو الكاتب ذلك إلى أن المتطلبات الثقافية تتضمن جميع المعارف الثقافية التي ينبغي على الموجه أن يكتسبها والتي تساعده على أداء عمله بكفاءة. فأصبح لزاماً على موجه التربية الرياضية مواكبة التقدم المعرفي وان يتملك من المعارف والخبرات ما يجعله قادراً على أداء عمله بالأسلوب العلمي وان يلم بكل ما هو حديث في تخصصه والعلوم المساعدة لها لأنها تعينه على نضوج شخصيته من

الناحية الثقافية والإنسانية.كذلك تم حذف موضوع "تكنولوجيا التعليم و استخداماتها في التربية الرياضية" وذلك لأنه من الموضوعات المهنية وليس لمجرد الثقافة كما أن هذا الموضوع مكرر مع موضوع الوسائل التعليمية المستخدمة في التربية الرياضية" ضمن موضوعات التدريب والصقل للمتطلبات المهنية .

وهذا يتفق مع "محمود عبد اللطيف موسى" ٢٠٠٦م تعتبر الثقافة من المتطلبات الهامة لكل من العاملين بالمؤسسات التعليمية والمجتمع كله وذلك من أجل تكوين شخصية الأفراد نحو التنمية المهنية، وتبرز أهمية الاحتياجات الثقافية العامة لمساعدة الفرد على فهم الثقافة بصفة عامة والأخلاق، والقيم الدينية وفهم علاقة تخصصه بالتخصصات الأخرى، والتعرف على نواحي التقدم الإنساني التي تعتمد على الكمبيوتر والأجهزة الحديثة فكيف يتم التعامل مع هذه التكنولوجيا الحديثة دون أن يكون لديه معرفة بها وكذلك فهم وتفسير أنواع السلوك التي تصدر من الأفراد، وكما يتيح للعاملين فرص التعرف على الوسائل الحديثة، والتقدم التكنولوجي في بعض المجالات الأخرى في غير تخصصهم. (٤٤: ١٦٩).

ومن خلال مناقشة وتفسير جداول (٢٠ : ٢٥) يتضح أن محتوى موضوعات البرنامج هي الأساس في عملية التدريب والصقل لأنها تعتمد بالدرجة الأولى على المادة التعليمية التي سوف يتم إكسابها للمتدربين بغرض أن نصل إلى المستوى اللائق، لذا يرى الكاتب أن تكون المعارف والمعلومات والمهارات المقدمة للمتدربين مبنية في ضوء متطلبات العمل المهني و الواقع الفعلي للموجهين وان تكون ذات طابع عملي تطبيقي لتحقيق الأهداف

المرجوة من التدريب بحيث يسهل استخدامها وتوظيفها مهنيًا لضمان نجاح العملية التعليمية.

وتؤكد "إيمان سعود أبو الخير" ١٩٩٧م بالرغم من اختلاف التدريب عن التعليم في أهدافه وأساليبه إلا أن هذا الاختلاف لا يعنى عدم وجود قراءات وكتب ومراجع يستند عليها التدريب والمتدرب في عملية التطبيق، ويفضل بالنسبة للمادة أن يسند إعدادها للمدرب الذي سيتولى تنفيذ البرنامج التدريبي أن تقيم من قبل متخصصين قبل التدريب وكذلك تقيم من قبل المتدربين بعد التدريب. (١٢ : ٩٢)

ويضيف" فتحي احمد هادي " ٢٠٠٦م التعرف على الغايات التعليمية والهدف العام ثم إعداد قائمة بالموضوعات الرئيسية التي سوف يتم تناولها من خلال محتوى المادة الدراسية وتحديد الأهداف العامة لتدريس كل موضوع يجب تحديد محتوى المادة الدراسية التي ترتبط بالأهداف، اختيار أنشطة التعليم والتعلم والمصادر والوسائل التعليمية إلى سوف يتم من خلالها وبواسطتها تناول محتوى المادة المتعلمة مما يساعد المتعلمين على تحقيق الأهداف التعليمية. (٣٣: ١٢).

وتشير نتائج جدول (٢٦) اتفاق الخبراء على مناسبة الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج المقترح بالموافقة. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج المقترح ما بين ( ٧٤% : ٩٥% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج المقترح لحصوله على نسبة أكبر من ٧٠% ، كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول الإطار الزمني "زمن المحاضر الواحدة" على أعلى نسبة وهي( ٩٥% ).

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن اتفاق أراء السادة الخبراء على مناسبة الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج المقترح وذلك لأنها مرتبطة بمحتوى البرنامج التي سبق أن طرحها الكاتب من حيث عدد الساعات المناسبة لكل موضوع والتي واتفق عليها الخبراء.

وهذا يتفق مع " محمد صبحي حسانين ، أمين أنور الخولي" ٢٠٠١م أن يتراوح الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج ما بين أسبوعان أو ٣ أسابيع أو أكثر وهي أكثر استخدامًا في قطاعات التعليم والتدريب الرياضي، نظرًا لأنها مناسبة من حيث المدة التي تتطلبها، وهى تحتاج إلى تفرغ إلا أنها لا تعطل المتدرب أو المدرب عن عمله طويلاً، إلا أنه يصعب إقامتها في مقر العمل إلا إذا توافر عدد كبير من المتدربين في المؤسسة.(٤٠ : ٦٨)

وتشير نتائج جدول (٢٧) اتفاق الخبراء على مناسبة توقيت تنفيذ البرنامج المقترح بالموافقة على أن يكون توقيت تنفيذ البرنامج المقترح هو " أجازة انتهاء العام الدراسي ( الصيف) " لحصوله على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء وحصل على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة توقيت تنفيذ البرنامج المقترح ما بين ( ٣٧% : ١٠٠% ) ، وتم حذف التوقيتات (٢ ، ٣ ، ٤) لحصوله على نسبة اقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء .

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن اتفاق أراء السادة الخبراء على أن يكون توقيت تنفيذ البرنامج المقترح هو " أجازة انتهاء العام الدراسي " الصيف" وذلك حتى لا يحدث تعطيل للعمل أثناء العام الدراسي وحتى تكون الاستفادة من البرنامج التدريبي كبيرة.

وهذا يتفق مع " محمد صبحي حسانين ، أمين أنور الخولي" ٢٠٠١م أن هناك برامج يتوقف فيها المتدرب عن العمل المهني ويخصص وقته لدورة التدريب، أي يصبح متفرغًا للتدريب ، ويتراوح الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج ما بين أسبوعان أو ٣ أسابيع أو أكثر، وهى أكثر استخدامًا في قطاعات التعليم والتدريب الرياضي نظرًا لأنها مناسبة من حيث المدة التي تتطلبها، وهى تحتاج إلى تفرغ إلا أنها لا تعطل المتدرب أو المدرب عن عمله طويلاً، إلا أنه يصعب إقامتها في مقر العمل إلا إذا توافر عدد كبير من المتدربين في المؤسسة.(٤٠ : ٦٨).

وتشير نتائج جدول (٢٨) اتفاق الخبراء على جميع أساليب تدريب البرنامج فيما عدا أسلوب " التدريب الفردي، البيان العملي " فتم حذفهما لحصولهما على نسبة اقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة أساليب تدريب البرنامج المقترح ما بين ( ٥٣% : ١٠٠% ) ، كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول أساليب التدريب (١ ، ٢ ، ٣ ، ١٠ ) على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وجاءوا جميعهم في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الأساليب التي طرحها الكاتب للبرنامج المقترح.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن التدريب الفردي لا يمكن تنفيذه بسبب الأعداد الكبيرة للمتدربين وكذلك يحتاج إلى وقت كبير ، وان أسلوب "البيان العملي" مكرر مثل أسلوب "التدريب العملي" ، بينما أساليب التدريب " المحاضرات ، حلقات المناقشة ، ورش العمل ، الزيارات الميدانية " هي الأكثر استخدام في البرامج التدريبية كما أنها أكثر مناسبة وتكون الاستفادة منه كبيرة .

ويشير "محمود عبد اللطيف موسى" ٢٠٠٦م إلى أن أساليب التدريب أحد العناصر الأساسية التي تساعد على نجاح البرنامج التدريبي وتختلف أساليب التدريب باختلاف الهدف منها، فالبرامج الهادفة إلى زيادة المهارات تتطلب أساليب مختلفة عن تلك التي تستعمل لتغيير السلوك والاتجاهات، كما يختلف أسلوب التدريب باختلاف طبيعة عمل المتدربين ومستوى قدراتهم في العطاء لوظائفهم. وتتلخص تلك الأساليب في الآتي " المحاضرة، حلقات المناقشة، أسلوب التدريب عن طريق الخبرة، التدريب القائم على التعليم المبرمج، النـدوة، دراسة الحالة، الورشة الدراسية، أسلوب تمثيل الأدوار، أسلوب الزيارات الميدانية، أسلوب العصف الذهني ، إجراء البحوث" (٤٤: ١٢٦- ١٣٣).

كما يتفق "عبد الكريم درويش" ١٩٩٨م و "على السلمي" ١٩٩٢م تعتبر المحاضرة الأفضل في البرامج التدريبية القصيرة، بينما يكون مناقشة الحالات وتمثيل الأدوار، أكثر تناسبًا في حالة البرامج طويلة المدى. (٢٥: ٦٣٨) (٣٠: ٢٨٨)

وتشير نتائج جدول (٢٩) اتفاق الخبراء على جميع القائمون بتدريب البرنامج المقترح فيما عدا " خبراء في مجال التربية الرياضية " فتم حذفه لحصوله على نسبة (٥٨%) بذلك تكون نسبتها أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء ، وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة القائمون بتدريب البرنامج المقترح ما بين ( ٥٨% : ١٠٠% ) كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول القائمون بتدريب البرنامج (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ) على أعلى نسبة وهي (١٠٠%) وجاءوا جميعهم في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهميتهم .

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن القائمون بالتدريب في البرنامج المقترح مناسبين لأنه متنوعين يضمن أكاديميين من أساتذة من كليات التربية والتربية الرياضية، ومهنيين من وزارة التربية والتعليم ، وموجهي التربية الرياضية الأوائل بمديرية التربية والتعليم .

وهذا يتفق مع "إيمان سعود أبو الخير" ١٩٩٧م انه من المهم اختيار المدرب المناسب الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تجعله قادرًا على استخدام وسائل وأساليب التدريب المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتدربين وطبيعة التدريب وأهدافه وأن طبيعة التدريب هي التي تحدد من هو المدرب المناسب. (١٢ : ٩٢)

وتشير نتائج جدول (٣٠) اتفاق الخبراء على جميع الوسائل المستخدمة في التدريب في البرنامج المقترح وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة الوسائل المستخدمة في التدريب في البرنامج المقترح ما بين ( ٧٤%: ١٠٠% ) ، وبناءاً على ذلك تم موافقة السادة الخبراء على جميع الوسائل والأجهزة المعينة المستخدمة في التدريب في البرنامج المقترح لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من أراء الخبراء . كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول وسيلة (٤) " داتا شو Data Show" على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وجاءت في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الوسيلة في التدريب.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن " داتا شو Data Show " هي الأكثر استخدام في البرامج التدريبية كما أنها أكثر مناسبة وتكون الاستفادة منها كبيرة.

ويشير "على السلمي" ١٩٩١م أن هناك وسائل تدريبية شائعة وضرورية للاستخدام في عمليات التدريب ومنها وسائل الإيضاح السمعية والبصرية وهي تتمثل في مكبرات الصوت وآلات التسجيل الصوتي، وآلات عرض الشرائح وآلات عرض الأفلام، وآلات التسجيل البصري(٣٠ : ٢٩١).

وتشير نتائج جدول (٣١) اتفاق الخبراء على جميع أماكن تنفيذ البرنامج المقترح فيما عدا " مقر الأكاديمية المهنية للمعلمين بالقاهرة ، مراكز التدريب بالقاهرة " لحصولهما على نسبة (٥٨%) و(٦٣%) فتم حذفهما لحصولهما على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء ، وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة أماكن تنفيذ البرنامج المقترح ما بين (٥٨% : ١٠٠%)، كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول أماكن تنفيذ البرنامج كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية" و"مقر الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظات" على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وجاءتا في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه ألاماكن في التدريب.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن أماكن التدريب لابد أن تكون مناسبة ومجهزة وتشتمل على وسائل و أجهزة متنوعة وتكون جميع الظروف الصحية مناسبة للعمل فيها مثل التهوية، والإضاءة ووجود قاعات مناسبة للتدريب ، كل ذلك يتوفر في كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية ، وكذلك مقر الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظات ، كما أن أماكن التدريب لابد أن تكون سهلة الوصول إليها .

وهذا يتفق مع "إيمان سعود أبو الخير" ١٩٩٧م أن مكان التدريب وقاعات التدريب وما يتوفر فيها من وسائل سمعية وبصرية وجميع الظروف الصحية للعمل فيها مثل التهوية، والإضاءة ووجود قاعات مناسبة لعمل المجموعات وأن يكون عدد المتدربين مناسبًا لهدف التدريب والشيء المؤكد هو أن تحديد المكان المناسب للتدريب يتوقف على طبيعة ونوع التدريب. (١٢ : ٩٢)

وتشير نتائج جدول (٣٢) اتفاق الخبراء على جميع شروط الالتحاق بالبرنامج المقترح فيما عدا " اختبار للالتحاق بالبرنامج " فتم حذفه لحصوله على نسبة (٤٢%) بذلك تكون نسبته أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء، تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة شروط الالتحاق بالبرنامج المقترح ما بين ( ٤٢% : ١٠٠% )

كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول شرط الالتحاق بالبرنامج "التخصص الوظيفي" على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وجاء في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذا الشرط لالتحاق بالبرنامج .

ويعزو الكاتب ذلك إلى أنه لابد أن يكون هناك شروط للالتحاق بالبرنامج المقترح منها "طلب للالتحاق بالبرنامج التدريبي لأنه لابد للمتدرب أن يكون لديه رغبة للتدريب حتى يكون هناك فائدة من التدريب وحتى لا يكون أهدار للمال ومضيعة للوقت " والتخصص الوظيفي يعتبر شرط أساسي وجوهري للالتحاق بالبرنامج المقترح لان من أهداف البرنامج هي تنمية المعارف والمهارات المهنية.

وهذا يتفق مع "سعيد يس عامر" ١٩٩٧م إن عملية اختيار المتدرب يتطلب رغبة واستعداد المتدرب لحضور البرنامج. (١٧ : ٤٦٩)

وتشير نتائج جدول (٣٣) اتفاق الخبراء على جميع التوقيتات الخاصة بتقييم البرنامج المقترح لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء . وبلغت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة توقيت تقييم البرنامج المقترح (١٠٠%)، وارتفاع هذه النسبة تشير إلى مناسبة التوقيتات الخاصة بتقييم البرنامج المقترح.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن أي برنامج لابد أن يتم تقيميه ويكون التقييم قبل تنفيذ البرنامج، وأثناء تنفيذ البرنامج، وبعد تنفيذ البرنامج.

وتشير نتائج جدول (٣٤) اتفاق الخبراء على جميع الجوانب الخاصة بتقييم البرنامج المقترح لحصولها على نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء. وبلغت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة جوانب تقييم البرنامج المقترح (١٠٠%) وارتفاع هذه النسبة تشير إلى مناسبة جميع الجوانب الخاصة بتقييم البرنامج المقترح.

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن أي برنامج لابد أن يتم تقيميه ويشمل التقييم على جميع جوانب البرنامج من حيث أهداف البرنامج، ومحتوى البرنامج والخبرات والمهارات المتضمنة في البرنامج، والتطبيقات العملية في البرنامج وطرق وأساليب تنفيذ خبرات البرنامج، ووسائل تقييم محتوى البرنامج.

وهذا يتفق مع " فتحي احمد هادي " ٢٠٠٦م يجب أن يتضمن البرنامج إعداد أدوات قياس مناسبة لتحديد خبرات المتعلمين السابقة ومستواهم المعرفي الحالي عن الموضوع أو الموضوعات التي سوف يتم تناولها من خلال البرنامج وتقويم تعليم المتدربين ومعرفة مدى تحقيقهم للأهداف والاستفادة من نتائج هذا التقويم مع مراعاة إعادة تقويم أي خطوة أو جانب معين من الخطة يحتاج إلى تعديل.

وتشير نتائج جدول (٣٥) اتفاق الخبراء على جميع أساليب تقييم البرنامج المقترح فيما عدا " استمارة تقييم لقياس تحسن الأداء الوظيفي لموجهي التربية الرياضية (من قبل الرؤساء المباشرين والمعلمين بعد انتهاء البرنامج) " فتم حذفه لحصوله على نسبة (٦٨%) بذلك تكون نسبته أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء. وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة أساليب تقييم البرنامج المقترح ما بين (٦٨% : ١٠٠%) ، كما أظهرت النتائج على اتفاق أراء الخبراء وحصول أساليب التقييم " استمارة تقييم للبرنامج المقترح (من قبل موجهي التربية الرياضية)" و "استمارة تقييم لموجهي التربية الرياضية (من قبل هيئة التدريب)" على أعلى نسبة وهي( ١٠٠% ) وجاءتا في الترتيب الأول وارتفاع هذه النسبة تشير إلى أهمية ومناسبة هذه الأساليب لتقييم البرنامج .

ويعزو الكاتب ذلك إلى أن أي برنامج لابد أن يكون هناك أساليب لتقيميه ويشمل التقييم على اختبارات و استمارات تقييم لكل من المتدربين المدربين، البرنامج. وتم حذف " استمارة تقييم لقياس تحسن الأداء الوظيفي لموجهي التربية الرياضية (من قبل الرؤساء المباشرين والمعلمين بعد انتهاء البرنامج) " من قبل الخبراء وذلك لان البرنامج لم يتم تطبيقه.

وهذا يتفق مع " فتحي احمد هادي " ٢٠٠٦م يجب أن يتضمن البرنامج إعداد أدوات قياس مناسبة لتحديد خبرات المتعلمين السابقة ومستواهم المعرفي الحالي عن الموضوع أو الموضوعات التي سوف يتم تناولها من خلال البرنامج وتقويم تعليم المتدربين ومعرفة مدى تحقيقهم للأهداف والاستفادة من نتائج هذا التقويم مع مراعاة إعادة تقويم أي خطوة أو جانب معين من الخطة يحتاج إلى تعديل.

يتضح من خلال عرض الجداول السابقة من (١٨: ٣٥) أن الخبراء قد اتفقت على برنامج التدريب و الصقل لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط والتي جاءت بالاستبيان مرفق (٧) وتراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء ما بين ( ٣٧ % : ١٠٠% ) وبهذا يكون أجابا الكاتب على السؤال الثاني وهو " ما محتوى برنامج التدريب و الصقل لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي بأسيوط ؟

# الفصـــــل الخامس :
# الاستنتاجات

## أولاً : الاستخلاصات :

في ضوء نتائج البحث توصل الكاتب إلى الاستخلاصات التالية:

١- توصل الكاتب إلى أهم متطلبات العمل المهني لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي مرفق (٥) ، وبلغ عدد المتطلبات التي تم الاتفاق عليها من عينة البحث (٩١) واحد وتسعون متطلب وكان توزيعها كالتالي:

- متطلبات مهنية وعددها ( ٢١ ) واحد وعشرون متطلب.
- متطلبات تربوية وعددها ( ١٧ ) سبعة عشر متطلب.
- متطلبات إدارية وعددها ( ١٣ ) ثلاثة عشر متطلب. .
- متطلبات اجتماعية وعددها ( ١٢ ) أثني عشر متطلب.
- متطلبات شخصية وعددها ( ٢١ ) أحدي عشر متطلب.
- متطلبات ثقافية وعددها ( ٧ ) سبعة متطلبات.

٢-توصل الكاتب إلى تصميم برنامج لتدريب و صقل موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي في ضوء متطلبات العمل المهني في صورته النهائية مرفق (٧) .

البرنامج المقترح:

أولا : أهداف البرنامج :

| م | الأهداف |
|---|---|
| ١ | تنمية المعارف والمهارات المهنية والتربوية والإدارية لموجه التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي مما ينعكس ذلك على تنمية النمو المهني للمعلمين وتحسين عملية تدريس التربية الرياضية |

| | |
|---|---|
| ٢ | إكساب موجه التربية الرياضية مهارات التخطيط مما يؤدي إلى زيادة كفاءة الأداء. |
| ٣ | إعداد موجه التربية الرياضية ليصبح من الكوادر القيادية يمكن الاعتماد عليها فى المستقبل. |
| ٤ | أن يكون موجه التربية الرياضية قادراً على توضيح الأهداف العامة والخاصة لبرنامج التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وتحديد متطلبات تحقيقها. |
| ٥ | تطوير السلوكيات المهنية لموجه التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي وجعله أكثر قدرة على تحمل المسئولية. |

تابع أهداف البرنامج :

| م | الأهداف |
|---|---|
| ٦ | أن يؤدي هذا البرنامج إلى رفع الروح المعنوية لموجه التربية الرياضية نتيجة الثقة بالنفس العائد من التدريب. |
| ٧ | تنمية مهارات الإطلاع لدى موجه التربية الرياضية لتحسين قدرته على مسايرة كل ما هو جديد. |
| ٨ | تنمية معارف موجه التربية الرياضية على استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم التى تتناسب مع برنامج التربية الرياضية لمرحلة التعليم الابتدائي. |
| ٩ | تنمية مهارات موجه التربية الرياضية على استخدام أساليب التقويم المناسبة والمتنوعة والموضوعية لبرنامج التربية الرياضية. |
| ١٠ | تحسين طرق وأساليب الأداء الوظيفي لموجه التربية الرياضية من خلال تنمية المعارف الثقافية والمهارات الاجتماعية والصفات الشخصية. |

| | |
|---|---|
| ١ | أن يكون موجه التربية الرياضية قادراً على تحقيق التنمية |
| ١ | الذاتية واحترام الآخرين وتقدير الذات. |

ثانياً : أسس البرنامج :

| م | أسس البرنامج |
|---|---|
| ١ | مراعاة المستوى الثقافي والتعليمي لدى الموجهين الملتحقين |
| ٢ | مراعاة الاحتياجات الفعلية لموجي التربية الرياضية في ضوء |
| ٣ | أن تتحدى محتويات البرنامج قدرات موجهي التربية الرياضية بما يسمح باستثارة دافعيتهم لتحقيق العائد المهني و التربوى من البرنامج. |
| ٤ | مراعاة توفير الإمكانيات اللازمة لتنفيذ البرنامج. |
| ٥ | مراعاة اختيار الزمان و المكان المناسب لتنفيذ البرنامج . |
| ٦ | مراعاة اختيار أساليب التدريب و التقويم المناسبة للبرنامج. |

ثالثاً : محتوى البرنامج :

تم تحديد محتوى البرنامج بناءاً على متطلبات العمل المهني التي توصل إليها الكاتب وفقاً لأراء الخبراء وقد أشتمل محتوى البرنامج على ستة متطلبات رئيسية وهي " متطلبات مهنية ، متطلبات تربوية ، متطلبات إدارية ، متطلبات اجتماعية ، متطلبات شخصية ، متطلبات ثقافية "وتنقسم هذه المتطلبات إلى موضوعات

للتدريب وهي كالتالي :

| م | أولا : موضوعات للتدريب على المتطلبات المهنية: | الساعات المتفق عليها | |
|---|---|---|---|
| | | نظري | تطبيقي |
| ١ | الأهداف في التربية الرياضية. | ٢ | ٢ |
| ٢ | التوجيه الفني في التربية الرياضية. | ٣ | - |
| ٣ | وسائل وأساليب التوجيه الفني. | ٢ | ٢ |
| ٤ | أساليب و طرق التدريس في التربية | ٢ | ٤ |
| ٥ | قواعد تنظيم المسابقات والبطولات | ٢ | ٢ |
| ٦ | الوسائل التعليمية المستخدمة في التربية | ٢ | ٢ |
| ٧ | محتوى المنهج المدرسي للمرحلة | ٢ | - |
| ٨ | الخطوات الفنية والتعليمية للمهارات | ١ | ٢ |
| ٩ | المقاييس الفنية للملاعب. | ٢ | - |
| ١٠ | عرض درس نموذجي. | ١ | ٢ |
| ١١ | الخطوات الفنية للزيارة المدرسية. | ١ | ٣ |
| ١٢ | التنمية المهنية للمعلمين . | ١ | ١ |
| ١٣ | مشكلات و صعوبات التعلم. | ٢ | - |
| ١٤ | القياس والتقويم في التربية الرياضية. | ١ | ٢ |
| ١٥ | اكتشاف ورعاية الموهوبين. | ٢ | - |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ١٦ | الحركة الكشفية لمرحلة الأشبال | ٢ | ٢ |

| م | ثانياً : موضوعات للتدريب على المتطلبات التربوية: | الساعات المتفق | |
|---|---|---|---|
| | | نظر | تطبيقي |
| ١ | مقدمة في علم النفس . | ٢ | - |
| ٢ | مقدمة في علم الاجتماع الرياضي . | ٢ | - |
| ٣ | خصائص المرحلة العمرية. | ١ | - |
| ٤ | فلسفة التربية الرياضية وعلاقاتها | ٣ | - |
| ٥ | نظريات و سيكولوجية التعلم . | ١ | - |
| ٦ | الصحة النفسية وأثرها على الرياضيين | ٢ | - |

| م | ثالثاً : موضوعات للتدريب على المتطلبات الإدارية: | الساعات المتفق | |
|---|---|---|---|
| | | نظر | تطبيقي |
| ١ | القوانين واللوائح المنظمة للهيئات | ٢ | - |
| ٢ | التخطيط في التربية الرياضية. | ٢ | ٤ |

تابع محتوى البرنامج :

| م | ثالثاً : تابع موضوعات للتدريب على المتطلبات الإدارية: | الساعات المتفق عليها | |
|---|---|---|---|
| | | نظري | تطبيقي |
| ٣ | تنظيم العمل و توزيع المسؤوليات. | ٢ | - |
| ٤ | الاتصال في التربية الرياضية. | ٢ | ٢ |
| ٥ | التوجيه والمتابعة في التربية الرياضية. | ٢ | - |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ٦ | الرقابة على تنفيذ برامج التربية | ٢ | - |
| ٧ | الأساليب الإدارية الحديثة في المجال | ٢ | - |

| م | رابعاً : موضوعات للتدريب على المتطلبات الاجتماعية: | الساعات المتفق | |
|---|---|---|---|
| | | نظري | تطبيقي |
| ١ | أساليب تحفيز وتشجيع المعلمين . | ٢ | - |
| ٢ | التعاون والعمل الجماعي. | ٢ | - |
| ٣ | العلاقات العامة والعلاقات الإنسانية . | ٢ | - |
| ٤ | المشكلات التي تواجه الموجهين وأثرها | ٢ | ٢ |
| ٥ | الأنشطة المدرسية والمسابقات المختلفة. | ٢ | ٢ |

| م | خامساً : موضوعات للتدريب على المتطلبات الشخصية: | الساعات المتفق | |
|---|---|---|---|
| | | نظري | تطبيقي |
| ١ | الصفات الشخصية للموجه | ٢ | - |
| ٢ | الصفات المهنية للموجه | ٢ | - |
| ٣ | القيادة في المجال الرياضي. | ٢ | ٢ |

| م | سادساً : موضوعات للتدريب على المتطلبات الثقافية: | الساعات المتفق عليها | |
|---|---|---|---|
| | | نظري | تطبيقي |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ١ | مقدمة في الإسعافات الأولية . | ١ | ٢ |
| ٢ | مقدمة في إصابات الملاعب. | ١ | ٢ |
| ٣ | أهمية الحاسب الآلي والانترنت في | ١ | ٢ |

رابعاً: الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج :

| م | يقترح الكاتب أن يكون الإطار الزمني لتنفيذ البرنامج هو: |
|---|---|
| ١ | المدة المقررة للبرنامج : أربع أسابيع . |
| ٢ | عدد الأيام أسبوعيا : خمسة أيام. |
| ٣ | زمن اليوم الواحد : ست ساعات . |
| ٤ | زمن المحاضرة الواحدة : (١ : ٣) ساعة. |

خامساً : التوقيت المناسب لتنفيذ البرنامج :

| م | يقترح الكاتب أن يكون التوقيت المناسب لتنفيذ البرنامج هو: |
|---|---|
| ١ | أجازة انتهاء العام الدراسي " الصيف". |

سادساً: أساليب التدريب:

| م | يقترح الكاتب أن تكون أساليب التدريب التى يمكن استخدامها في البرنامج هي : |
|---|---|
| ١ | المحاضرات . |
| ٢ | حلقات المناقشة. |
| ٣ | ورش العمل . |
| ٤ | دراسة الحالة . |
| ٥ | تمثيل الأدوار . |
| ٦ | العصف الذهني. |

| | |
|---|---|
| ٧ | التدريب العملى . |
| ٨ | الزيارات الميدانية. |

سابعاً : القائمون بالتدريب :

| م | يقترح الكاتب أن يكون المدربين القائمين على تدريب الموجهين في البرنامج من : |
|---|---|
| ١ | أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية الرياضية. |
| ٢ | أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية . |
| ٣ | خبراء من وزارة التربية والتعليم "الأكاديمية المهنية للمعلمين". |
| ٤ | موجهي التربية الرياضية الأوائل بمديرية التربية والتعليم. |

ثامناً : الوسائل والأجهزة المعينة المستخدمة في التدريب :

| م | يقترح الكاتب أن تكون الوسائل التى يمكن أن تساهم بفاعلية في التدريب بالبرنامج هي: |
|---|---|
| ١ | سبورة . |
| ٢ | جهاز عرض الشرائح *Slide Projector* . |
| ٣ | جهاز العرض فوق الرأس*Over Head Projector* |
| ٤ | داتا شو *Data Show* |
| ٥ | أجهزة كمبيوتر. |

تاسعاً: أماكن تنفيذ البرنامج :

| م | يقترح الكاتب أن تكون الأماكن التي يمكن أن تتم فيها عملية |
|---|---|

| | |
|---|---|
| ١ | كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية. |
| ٢ | مقر الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظات. |
| ٣ | مراكز التدريب بالمحافظات. |

عاشراً : شروط الالتحاق بالبرنامج:

| | |
|---|---|
| م | يقترح الكاتب أن تكون الشروط التى يجب أن تتوافر في الموجهين للالتحاق بالبرنامج هي: |
| ١ | طلب للالتحاق بالبرنامج التدريبي. |
| ٢ | المؤهل الدراسي. |
| ٣ | التخصص الوظيفي. |
| ٤ | سنوات الخبرة الميدانية. |
| ٥ | الدورات التدريبية السابقة . |

الحادي عشر: التوقيت المناسب لتقييم البرنامج:

| | |
|---|---|
| م | يقترح الكاتب أن تكون التوقيتات المناسبة لتقييم البرنامج اهي: |
| ١ | قبل تنفيذ البرنامج. |
| ٢ | أثناء تنفيذ البرنامج. |
| ٣ | بعد تنفيذ البرنامج. |

الثاني عشر: جوانب تقييم البرنامج:

| | |
|---|---|
| م | يقترح الكاتب أن تكون الجوانب التي يتم فيها تقييم البرنامج |
| ١ | أهداف برنامج التدريب والصقل |
| ٢ | محتوى وموضوعات برنامج التدريب والصقل. |

| | |
|---|---|
| ٣ | الخبرات والمهارات المتضمنة لبرنامج التدريب والصقل. |
| ٤ | التطبيقات العملية التى تلبى احتياجات موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي. |
| ٥ | طرق وأساليب تنفيذ خبرات البرنامج . |
| ٦ | وسائل تقييم محتوى البرنامج. |

الثالث عشر: أساليب التقييم :

| م | يقترح الكاتب استخدام أساليب التقييم الآتية : |
|---|---|
| ١ | اختبار معرفى لتقييم مستوى الأداء الوظيفي لموجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي فى النواحى المرتبطة |
| ٢ | استمارة تقييم للبرنامج المقترح " من قبل موجهي التربية |
| ٣ | استمارة تقييم لموجهي التربية الرياضية " من قبل هيئة |
| ٤ | استمارة تقييم لهيئة التدريب " من قبل الموجهيين " . |

## ثانيا: الـتوصـيـات:

في ضوء نتائج البحث يوصي الكاتب بما يلي:

١- ضرورة تطبيق البرنامج المقترح واستخدامه للتأهيل والتدريب عند الترقي إلى وظيفة موجه تربية رياضية بمرحلة التعليم الابتدائي.

٢- أن تتبنى الإدارة المركزية للتدريب بالقاهرة مع الأكاديمية المهنية للمعلمين بالتنسيق مع كليات التربية الرياضية تنفيذ البرنامج المقترح على موجهي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الابتدائي.

٣- تعديل شروط اختيار الموجه على أسس ومعايير موضوعية في ضوء متطلبات العمل المهني التي توصل لها الكاتب .
٤- إصدار دليل للموجهين والمعلمين للتعريف بمهام ومسؤوليات ومتطلبات كل وظيفة من وظائف العاملين في مجال التربية الرياضية المدرسية.
٥- عمل مكتبة بمكتب التوجيه الفني للتربية الرياضية تحتوي على مراجع علمية حديثة في التوجيه الفني والكشافة مع عمل ركن خاص بمكتبة المدرسة للتربية الرياضية.
٦- إيفاد مجموعات من الموجهين للخارج للإطلاع على أحدث الطرق في التوجيه.
٧- الاجتماع المسبق بين الموجه ومعلمي المدارس التي يقوم الموجه بالإشراف عليها للاتفاق على خطة العمل وطريقة السير فيها.
٨- حث الموجهين على الالتحاق بالدراسات العليا للتعرف على ما هو جديد في التربية الرياضية المدرسية والتوجيه الفني .
٩- إجراء دراسات أخرى لتصميم برامج تدريب وصقل لإعداد موجهي التربية الرياضية بمراحل التعليم المختلفة في ضوء متطلبات العمل المهني.
١٠- إجراء دراسات أخرى لتصميم برامج تدريب وصقل لإعداد معلم التربية الرياضية بمراحل التعليم المختلفة مبنية في ضوء متطلبات العمل المهني.
١١- إجراء دراسات خاصة للموجه عن كيفية العمل مع الموهوبين و رعايتهم وكذلك كيفية العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة بمرحل التعليم المختلفة.

# قائمة المـراجـع

## أولاً : المـراجـع العربية:


-إبراهيم درويش : دراسة الإدارة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٥م.

-إبراهيم عيسى محمد زغاري : مشكلات التوجيه الفني للتربية الرياضية للمرحلة الإعدادية بنين بمحافظة القليوبية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة بنها ، ٢٠٠٨م .

-إبراهيم محمود عبد المقصود ، حسن احمد الشافعي: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية"التوجيه"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.

-أحمد إبراهيم احمد : الإشراف المدرسي والعيادي ، دار الفكر العربي، القاهرة ، ١٩٩٩م.

-أحمد إبراهيم احمد:الإشراف المدرسي من وجهة نظر العاملين في الحقل التعليمي، الموجهين ، المديرين والنظار، المعلمين، التلاميذ، دراسة ميدانية ، القاهرة ، دار المطبوعات الجديدة، القاهرة، ١٩٩٢.

-أحمد إسماعيل حجي: الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية ، دار الفكر العربي، ١٩٩٨م.

-أحمد محمد الطيب: الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها المعاصرة ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، ١٩٩٩م.

-أحمد محمد محمود محمد: تقويم الكفايات الفنية والإشرافية اللازمة لموجهي التربية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠٠٠م .
-أمين أنور الخولي : أصول التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة ٢٠٠١م.
الدمرداش سرحان : المنهاج ، دار العلوم ، ط٣، القاهرة ، ١٩٧٢م.
-الإدارة العامة للبحوث الرياضية وإعداد القادة : دراسة ميدانية حول تأهيل الكوادر الرياضية ، وزارة الشباب ،مركز المعلومات والتوثيق، إدارة النشر، القاهرة ، ٢٠٠٢م.
-إيمان سعود أبو الخير : تقييم برنامج تنمية المهارات الإشرافية بمعهد الإدارة العامة للمملكة العربية السعودية ، مجلة الإدارة العامة المجلد السابع والثلاثون ، العدد الثاني ، المملكة العربية السعودية، ربع الآخر ١٤١٨هـ ، أغسطس ١٩٩٧م.
-تيسير الكيلاني ، إياد ملحم : التوجيه الفني في أصول التربية و التدريس ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ١٩٨٦م .
-حسن حسين حسن عمر: تأثير بعض أساليب التوجيه الفني على فاعلية أداء معلم التربية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٤م .

حسن شحاتة ، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية لدار المصرية اللبنانية ، ٢٠٠٣ م.
-سالم مبارك سالم الضويلع : دراسة تقويمية لأساليب الإشراف التربوي المطبقة في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة النماص التعليمية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ، معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي ، مطابع جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٩٦م.
-سعيد يس عامر: إدارة القرن الواحد والعشرون ، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية ، ١٩٩٧م.سلمى نصار وآخرون : بيولوجيا الرياضة والتدريب ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨٢م.
-سيد احمد بسيونى : تقويم التوجيه الفني للتربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بجمهوريه مصر العربية ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ،٢٠٠١م.
-صالح عودة سعيد : إدارة الأفراد، منشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، ليبيا ، ١٩٩٤م.
-طارق محمد محمد عبد العزيز : برنامج مقترح لتدريب معلمي التربية الرياضية في المرحلة الإعدادية أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم الفعلية ، بحث منشور، المؤتمر التاسع نحو إستراتيجية

للرياضة المصرية في القرن الواحد والعشرين ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا،ابريل ٢٠٠٢م.
-عاطف بدر محمد أبو زينة : تقويم برامج موجهي المعاهد الأزهرية في ضوء أهدافها وخبرات بعض الدول العربية والأجنبية"دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة الأزهر، ١٩٩٤م.
-عبد الحميد شرف : البرامج في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق للأسوياء والمعاقين ، مركز الكتاب للنشر ، ط٢ ، ٢٠٠٢م.
-عبد الصمد الأغبري: الإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت، ٢٠٠٠م.
-عبد الكريم درويش ، ليلى تكلا : أصول الإدارة العامة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ١٩٩٨م.
-عبد الهادي عيسى عبد الله : دراسة تقوميه للتوجيه الفني للتربية الرياضية المدرسية في البحرين ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة جامعة حلوان ، ١٩٩٤ م.
-عبيد محمد عنان ، مظهر محمد الكبيس : مبادئ الإدارة العامة وإدارة التنمية وتطبيقاتها في الجمهورية العربية اليمنية، صنعاء ، المعهد القومي للإدارة العامة ،١٩٩٠م.
-عفاف عثمان عثمان : الاتجاهات الحديثة في التربية الحركية ، دار الوفا لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ٢٠٠٨م.

-عماد مصطفى الغرباوي : بناء قائمة لفنيات الأداء التدريسي كمدخل للاتصال التوجيهي في برنامج التدريب العملي لطلاب التربية الرياضية ، المؤتمر العلمي الدولي "التربية البدنية والرياضية بين النظرية والتطبيق" ، المجلد الثاني ، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة ، ٣١ مارس - ٢ ابريل ، ١٩٩٩م.
-على السلمي: إدارة الموارد البشرية ، مكتبة غريب ، القاهرة ،١٩٩٢م.
-على السلمي: إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٩١م.
-غادة السيد محمد السيد : تقويم متطلبات عمليه التوجيه في التربية الرياضية بمحافظه الغربية،رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية بطنطا ، جامعة طنطا ، ١٩٩٩م.
-فتحي احمد هادي السقال: برنامج مقترح لتأهيل مدربي كرة القدم بالجمهورية اليمنية في ضوء متطلبات المهنة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠٠٦م.
-كامل عبد المجيد قنصوه ، عاصم صابر راشد : برنامج مقترح لتدريب و صقل معلم التربية الرياضية بمرحله التعليم الابتدائي و تطوير أدائه المهني ، بحث منشور، المؤتمر العلمي العربي لرياضة المرأة الرياضة حق من حقوق الإنسان لأمومة و طفولة أفضل، كلية

التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية مارس ، ٢٠٠٦م .
كامل عبد المجيد قنصوه: تقويم المهام المهنية لموجهي التربية الرياضية من وجهه نظر معلمي التربية الرياضية ، بحث علمي منشور، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، العدد العشرون الجزء الثاني مارس ، ٢٠٠٥م.

-كمال درويش ، محمد الحماحمى ، سهير المهندس : الإدارة الرياضية الأسس والتطبيقات، القاهرة ، مكتبة الجلاء الحديثة، ١٩٩٥م.

-محمد إبراهيم بلال : دراسة تقويميه لأسلوب التوجيه التربوي من وجهه نظر معلمي التربية الرياضية بدوله الإمارات العربية المتحدة، بحث علمي منشور ، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، العدد السادس عشر الجزء الثاني ، مارس ٢٠٠٣م.

-محمد زياد حمدان:الإشراف في التربية المعاصرة مفاهيم و أساليب وتطبيقات عمان ، الأردن ، دار التربية الحديثة، ١٩٩١م.

-محمد سعد زغلول: برنامج تربية رياضية مقترح للمدارس التجريبية الفنية ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ١٩٨٨م.

-محمد صبحي حسانين ، أمين أنور الخولي : برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين في التربية البدنية و الرياضية و الترويح والإدارة الرياضية و الطب الرياضي و الإعلام الرياضي والعلاقات العامة والرياضة للجميع ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠١م .
-محمد محمد الحماحمي : التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي ، التعليم ، التربية البدنية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ،١٩٩٩م.
-محمد محمد الحماحمى: التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية وفقا لبرامج المعلمين المبنية على الكفاية في ضوء مفهوم التنمية البشرية ، بحث علمي منشور ، المؤتمر العلمي للتنمية البشرية واقتصاديات الرياضة " التجسيدات والطموحات" ، المجلد الثاني ، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة ،جامعة حلوان ، ديسمبر ١٩٩٥ .
-محمد منير المرسى : الإدارة المدرسية الحديثة، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٥م.
محمود عبد اللطيف موسى : الدافعية للتدريب الإداري في ضوء التحديات العالمية والمحلية،الدار العالمية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٦م .
محمود عبد الحليم عبد الكريم: ديناميكية تدريس التربية الرياضية ، مركز الكتاب والنشر ، ٢٠٠٦م.

مكارم حلمي أبوهرجه ، محمد سعد زغلول : مناهج التربية الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ١٩٩٩م.

**ثانيا: النشرات والمطبوعات:**

-قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤٠ لسنة ٢٠٠٧م الصادر بتاريخ ٢٠٠٧/١٢/٢٥م " اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المضاف بمقتضى القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م " قانون الكادر الخاص للموجهين"

-وزارة التربية والتعليم : بطاقة وصف لوظائف التعليم المجموعة النوعية الفنية الدرجة الثانية ، مطبعة وزارة التربية والتعليم ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية ،١٩٨٨م ، ص ١١.

-وزارة التربية والتعليم: قرار لجنة الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٨٢ بتحديد الوظائف الإشرافية والموجه الفني في التعليم ، القاهرة ، ديوان الوزارة ١٩٨٢م.

-وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم ٧٥ الصادر في عام ١٩٧٠م.

-وزارة التربية والتعليم : قرار وزاري رقم ٤٥٧ لسنة ١٩٧٠ الباب الرابع صفحة ١٤-١٦.

-وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٥م.

## ثالثاً : الـمـراجـع الأجـنبية :


١-*Conkle Martin Terry: In service programs- what do physical educators want? Journal of Physical Education, Recreation and dance, Vol. ٦٨, No. ٨, ١٩٩٧.*

٢-*Conkle Martin Terry: Analysis of Alabama physical Educator teaching concerns, in service needs, and preferred in service program features, Dissertation Abstracts. Int. Vol. ٥٥, No. ٩A, ١٩٩٤.*

٣-*Dorothea, T, : "Perceptions of teachers in small in isolated Alaskan school Regarding supervision Raced compare to supervision preferred, Ed. D., Dissertation Abstracts internationl, Vol. ٤٧, No. ٧. January (١٩٨٧) : ٢٩١١.*

٤-*Fehr , Sandra Jane ; The Role of the Educational supervision in United sttes public shools from ١٩٧٠ to ٢٠٠٠ as Reflected in the supervision literature , the Pennsylvania State University , -DissertationAbstractsInternatiol , vol. ٦٢ , No. ٧, January ٢٠٠٢ , P. ٢٣٢٧.*

*Higgins , Dave Densi ; A study of perceptions Held Teacher Evaluation policies and practices by supervisors in Adventist schools in Canada. ٥-Andrews University, Dissertation Abstracts International , vol. ٦٣ , No. ٦, December ٢٠٠٢ , P. ٢٠٦٢.*

٦-*Lewis, A., :"To create a profession supporting Teaching as professionals" A report of the AASCU task force on professional Development for teachers., ٢٠٠١, ERIC_NO ٥٤٣٩٢٦.*

٧-*Macbeth, Cleer. Nicholson, L., :"Evaluation Teacher Training Industry Trainers", ٢٠٠١, ERIC_NO: ٦٩٣٢٥٨.*

٨-*O'Brien, Susan, Bjork : Child care Teacher Perception of In service Training and Needs, University of Virginia, Dissertation Abstracts International, , Vol. ٥٤ No. ٨A , ١٩٩٤.*

٩-O' Sullivan, Mary, M: The Effects of In service Education The Teaching Effectiveness of Experienced Physical Educators, D. Vol. ٤٤. No. ٦A, ١٩٨٣.

١٠-Poroszok , Walter J. ; Veteran Teachers and The supervisors Process , jmmaculatea college , Dissertation Abstracts International , vol. ٦١ , No. ١١, May ٢٠٠١ , P. ٤٢٤٧

١١-Sondag, K, Ann And others: The Professional Preparation and Development of Physical and Health Educators, ١٩٩٦.

# فهرس الكتاب